UPSC

2026

संघ लोक सेवा आयोग

NODIA

प्रधानाचार्य एवं उप-प्रधानाचार्य

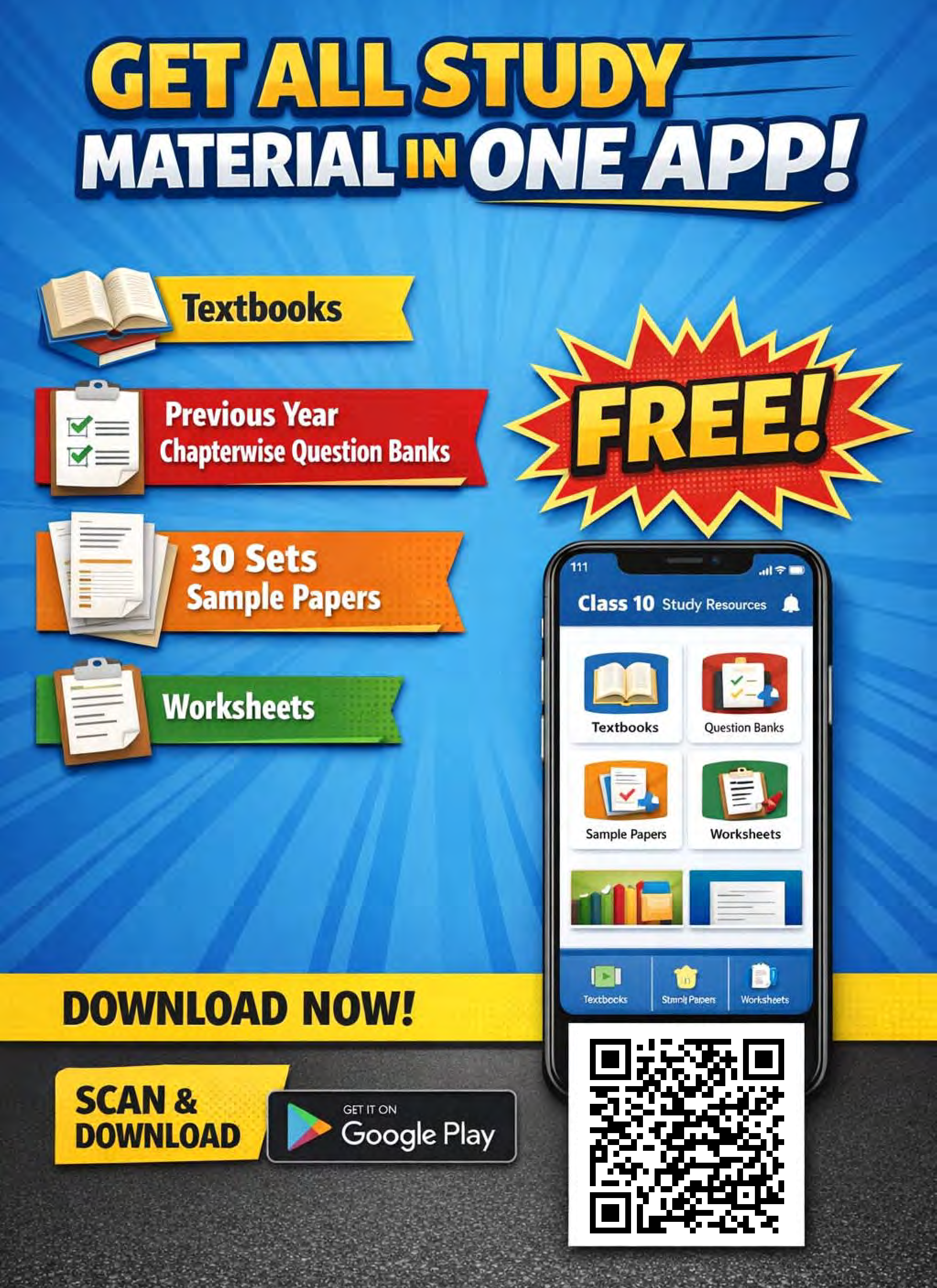
भाग - 2 (हिन्दी माध्यम)

प्रबंधन
Management

अध्यायवार MCQs

Nodia

Scan QR for Demo PDF


GET ALL STUDY MATERIAL IN ONE APP!
Textbooks
Previous Year Chapterwise Question Banks
30 Sets Sample Papers
Worksheets
FREE!
Class 10 Study Resources
Textbooks
Question Banks
Sample Papers
Worksheets
DOWNLOAD NOW!
SCAN & DOWNLOAD
GET IT ON Google Play

UPSC 2026
संघ लोक सेवा आयोग

PRINCIPAL & VICE PRINCIPAL
प्रधानाचार्य एवं उप प्रधानाचार्य

PART–2
MANAGEMENT
प्रबंधन

अध्यायवार वस्तुनिष्ठ प्रश्न बैंक
नवीनतम पाठ्यक्रम के अनुसार

Nodia

Downloaded from www.pdf.tube

UPSC प्रधानाचार्य एवं उप प्रधानाचार्य प्रबंधन भाग 2
Edition July 2026
Published by :Nodia
An Imprint of NODIA EDITIONS LLP

इस पुस्तक में निहित जानकारी लेखक द्वारा ऐसे स्रोतों से प्राप्त की गई है जिन्हें विश्वसनीय माना गया है। तथापि, Nodia तथा इसके लेखक इस पुस्तक में दी गई किसी भी जानकारी की शुद्धता, पूर्णता अथवा अद्यतनता की कोई गारंटी नहीं देते हैं। इस पुस्तक में किसी प्रकार की त्रुटि, चूक अथवा इसमें निहित जानकारी के उपयोग से उत्पन्न होने वाली किसी भी प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष हानि के लिए Nodia तथा इसके लेखक उत्तरदायी नहीं होंगे। यह पुस्तक इस समझ के साथ प्रकाशित की गई है कि Nodia तथा इसके लेखक केवल सामान्य जानकारी उपलब्ध करा रहे हैं। इसका उद्देश्य अभियांत्रिकी (Engineering) अथवा किसी अन्य व्यावसायिक या विशेषज्ञ सेवा अथवा परामर्श प्रदान करना नहीं है।

© NODIA EDITIONS LLP

NODIA

MRP ₹450.00

NODIA EDITIONS LLP
125, Sector 6, Vidyadhar Nagar, Jaipur 302039
Phone :+91 9001005245
email : mail@nodia.in

विषय-सूची

अध्याय 1.	प्रबंधन : प्रकृति, क्षेत्र एवं पाँच कार्य	5
अध्याय 2.	संगठन में प्रबंधक की भूमिका	27
अध्याय 3.	नेतृत्व के कार्य एवं शैलियाँ	49
अध्याय 4.	नेतृत्व के सिद्धांत	75
अध्याय 5.	प्रभावी नेता एवं सफल नेता	98
अध्याय 6.	मानव संसाधन विकास : अवधारणा एवं लक्ष्य	124
अध्याय 7.	निष्पादन मूल्यांकन, क्षमता मूल्यांकन, प्रतिपुष्टि एवं परामर्श	150
अध्याय 8.	करियर नियोजन, प्रशिक्षण एवं विकास	173
अध्याय 9.	पुरस्कार एवं कर्मचारी कल्याण	197
अध्याय 10.	अभिप्रेरणा के सिद्धांत एवं प्रबंधकीय अनुप्रयोग	221
अध्याय 11.	मनोबल : अवधारणा एवं निर्धारक कारक	245
अध्याय 12.	मनोबल निर्माण में प्रोत्साहनों की भूमिका	271
अध्याय 13.	संचार : प्रक्रिया, माध्यम एवं बाधाएँ	294
अध्याय 14.	संचार के प्रकार	317
अध्याय 15.	संचार में सूचना प्रौद्योगिकी की भूमिका	341

Click Here to Buy book on Amazon

अध्याय 16.	कक्षा अवलोकन एवं विद्यालय पर्यवेक्षण	366
अध्याय 17.	विद्यालय प्रबंधन में नैतिकता	390
अध्याय 18.	भावनात्मक बुद्धिमत्ता	416

****

NODIA

अध्याय 01

प्रबंधन : प्रकृति, क्षेत्र एवं पाँच कार्य

1. एक शैक्षणिक संस्थान (Educational Institution) के संदर्भ में निम्नलिखित में से कौन सा कथन "प्रबंधन (Management)" को सर्वोत्तम रूप से परिभाषित करता है?
   (A) विद्यालय की सुविधाओं, बुनियादी ढांचे और नियमित प्रशासनिक लेखांकन प्रक्रियाओं का भौतिक रखरखाव
   (B) संस्थागत उद्देश्यों को कुशलतापूर्वक प्राप्त करने के लिए वातावरण का निर्माण करने और उसे बनाए रखने की प्रक्रिया
   (C) शिक्षण कर्मचारियों के बीच वैधानिक अनुशासनात्मक नियमों और सेवा विनियमों का विशेष प्रवर्तन
   (D) राज्य विधायी निकायों द्वारा व्यापक शैक्षिक नीतियों का निर्माण और आधिकारिक अधिनियमन

2. कला के रूप में प्रबंधन (Management as an Art) का विश्लेषण करते समय, दैनिक प्रशासनिक चुनौतियों को संभालने वाले एक विद्यालय प्राचार्य द्वारा निम्नलिखित में से किस विशेषता पर सबसे अधिक बल दिया जाता है?
   (A) व्यक्तिगत प्रशासनिक कौशल का उपयोग करके ज्ञान का व्यावहारिक अनुप्रयोग (Practical Application)
   (B) सार्वभौमिक रूप से लागू गणितीय सूत्रों और मात्रात्मक प्रक्रियाओं पर निर्भरता
   (C) परिस्थितियों के अनुसार समायोजन किए बिना वैधानिक नियामक प्रावधानों (Statutory Regulatory Provisions) का कठोर अनुप्रयोग
   (D) मानवीय व्यवहार से स्वतंत्र अमूर्त सैद्धांतिक अवधारणाओं पर विशेष निर्भरता

3. प्रबंधन की प्रकृति (Nature of Management) के संबंध में निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:
   I. प्रबंधन एक सतत और सर्वव्यापी प्रक्रिया (Continuous and Pervasive Process) है।
   II. प्रबंधन मुख्य रूप से उच्च प्रशासनिक स्तर तक सीमित एक पृथक गतिविधि है।
   III. प्रबंधन एक अमूर्त शक्ति (Intangible Force) है जिसे देखा नहीं जा सकता, लेकिन इसकी उपस्थिति महसूस की जाती है।
   IV. शैक्षिक प्रबंधन (Educational Management) केवल भौतिक संसाधनों से संबंधित है, मानव संसाधनों से नहीं।
   उपर्युक्त में से कौन सा/से कथन सही है/हैं?
   (A) केवल I और II
   (B) केवल I और III
   (C) केवल II और IV
   (D) केवल III और IV

4. प्रबंधन को तेजी से एक पेशा (Profession) माना जा रहा है। चिकित्सा या कानून की तरह प्रबंधन को एक पूर्ण पेशे के रूप में वर्गीकृत करने के लिए निम्नलिखित में से कौन सा सार्वभौमिक रूप से स्वीकृत मापदंड नहीं है?
   (A) सैद्धांतिक और व्यावहारिक ज्ञान के व्यवस्थित रूप से संगठित, अच्छी तरह से परिभाषित निकाय का अस्तित्व
   (B) पेशेवर प्रशासनिक प्रशिक्षण और कार्यकारी अनुभव प्राप्त करने की औपचारिक और संरचित विधियां
   (C) पेशेवर प्रतिनिधि संघों का गठन जो सदस्यों के पेशेवर आचरण को नियंत्रित करते हैं
   (D) प्रबंधक के रूप में कार्य करने के लिए किसी विशेष लाइसेंस या विशिष्ट डिग्री की वैधानिक आवश्यकता

5. शैक्षिक प्रबंधन का दायरा (Scope of Educational Management) किसी संस्थान की सभी गतिविधियों को व्यापक रूप से शामिल करता है। निम्नलिखित में से किसे आमतौर पर विद्यालय प्राचार्य द्वारा संस्थागत प्रबंधन के प्राथमिक दायरे से बाहर माना जाता है?
   (A) शिक्षण और गैर-शिक्षण प्रशासनिक कर्मचारियों सहित मानव संसाधन का प्रबंधन (Human Resource Management)
   (B) प्रयोगशालाओं, खेल सुविधाओं और पुस्तकालयों जैसे भौतिक संसाधनों का प्रबंधन
   (C) राष्ट्रीय स्तर की शैक्षिक नीतियों और व्यापक विधायी अधिनियमों (Legislative Enactments) का निर्माण
   (D) आधिकारिक विद्यालय रिकॉर्ड, छात्र रजिस्टर और वैधानिक दस्तावेजों का रखरखाव

6. शास्त्रीय संगठनात्मक सिद्धांत (Classical Organizational Theory) के अनुसार, निम्नलिखित में से कौन प्रशासन (Administration) और प्रबंधन (Management) के बीच अंतर का सटीक वर्णन करता है?
   (A) प्रबंधन मुख्य रूप से उच्च-स्तरीय नीति निर्माण (Top-Level Policy Making) से संबंधित है, जबकि प्रशासन नियमित कार्य निष्पादन से संबंधित है।
   (B) प्रशासन नीति निर्माण (Policy Making) से संबंधित है, जबकि प्रबंधन नीति निष्पादन (Policy Execution) से संबंधित है।
   (C) प्रशासन केवल निजी कॉरपोरेट उद्यमों पर लागू होता है, जबकि प्रबंधन विशेष रूप से सार्वजनिक क्षेत्र की

Downloaded from www.pdf.tube

एजेंसियों पर लागू होता है।
(D) प्रशासन प्रबंधन का एक विशेष परिचालन उपसमुच्चय है जो विशेष रूप से नियमित वित्तीय लेखांकन से संबंधित है।

7. पाठ्यचर्या रुपरेखा और दैनिक विद्यालय संचालन के कार्यान्वयन को सुनिश्चित करते समय एक शैक्षिक पदानुक्रम में विद्यालय प्रमुख (प्राचार्य) मुख्य रूप से प्रबंधन के किस स्तर पर कार्य करेगा?
(A) उच्च-स्तरीय प्रबंधन (Top-Level Management)
(B) रणनीतिक-स्तरीय प्रबंधन (Strategic-Level Management)
(C) पर्यवेक्षी या परिचालन-स्तरीय प्रबंधन (Supervisory or Operational-Level Management)
(D) मध्य-स्तरीय प्रबंधन (Middle-Level Management)

8. "प्रबंधन के सिद्धांतों की सार्वभौमिकता (Universality of Management Principles)" की अवधारणा यह सुझाव देती है कि:
(A) मूलभूत प्रबंधन सिद्धांत व्यवसाय, सरकार और शैक्षिक संस्थानों में समान रूप से लागू होते हैं।
(B) प्रबंधन के सिद्धांत निरपेक्ष, सार्वभौमिक नियम हैं जो प्रत्येक संगठनात्मक संदर्भ में प्रशासनिक सफलता की गारंटी देते हैं।
(C) औद्योगिक प्रबंधन प्रणालियों की तुलना में शैक्षिक प्रबंधन के लिए पूरी तरह से अलग और स्वतंत्र सिद्धांतों के सेट की आवश्यकता होती है।
(D) प्रबंधन के सिद्धांत सांस्कृतिक रूप से स्थिर प्रतिमान हैं जिन्हें संगठनात्मक परिपक्वता की परवाह किए बिना समान रूप से लागू किया जाना चाहिए।

9. हेनरी फेयोल (Henri Fayol) द्वारा प्रबंधन के कितने सिद्धांतों का प्रतिपादन किया गया था?
(A) 10
(B) 12
(C) 14
(D) 16

10. नीचे दो कथन दिए गए हैं, एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में अंकित किया गया है।
अभिकथन (A): शैक्षिक प्रशासन (Educational Administration) और शैक्षिक प्रबंधन (Educational Management) का अक्सर एक-दूसरे के स्थान पर उपयोग किया जाता है, फिर भी मौलिक रूप से, प्रशासन व्यापक उद्देश्यों को निर्धारित करने से संबंधित है जबकि प्रबंधन उन उद्देश्यों को प्राप्त करने के लिए कार्य निष्पादित करने से संबंधित है।
कारण (R): उच्च-स्तरीय कार्यकारी प्रशासनिक कार्यों पर अधिक समय व्यतीत करते हैं, जबकि निम्न-स्तरीय कार्यकारी प्रबंधकीय कार्यों पर अधिक समय व्यतीत करते हैं।
(A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

NODIA

11. हेनरी फेयोल का कौन सा सिद्धांत सुझाव देता है कि भ्रम और संघर्ष से बचने के लिए कर्मचारियों को केवल एक वरिष्ठ अधिकारी से ही आदेश प्राप्त होने चाहिए?
(A) निर्देश की एकता (Unity of Direction)
(B) सोपान श्रृंखला (Scalar Chain)
(C) व्यवस्था/क्रमबद्धता (Order)
(D) आदेश की एकता (Unity of Command)

12. एक विद्यालय प्राचार्य एक समय-सारणी तैयार करता है जहाँ शिक्षकों को उनके विशिष्ट विषयों और शिक्षण पद्धतियों की दक्षताओं के आधार पर ही कक्षाएं आवंटित की जाती हैं। फेयोल के किस सिद्धांत को मुख्य रूप से लागू किया जा रहा है?
(A) अनुशासन (Discipline)
(B) कार्य का विभाजन (Division of Work)
(C) कर्मचारियों का पारिश्रमिक (Remuneration of Personnel)
(D) समता (Equity)

13. फेयोल के अनुसार, "अधिकार और उत्तरदायित्व की समानता (Parity of Authority and Responsibility)" के सिद्धांत का तात्पर्य है कि:
(A) एक प्रबंधक के पास बिना किसी जवाबदेही (Accountability) के subordinates पर पूर्ण अधिकार होना चाहिए।
(B) उत्तरदायित्व को सौंपा जा सकता है, लेकिन अधिकार को सौंपा नहीं जा सकता।
(C) अधिकार (Authority) और उत्तरदायित्व (Responsibility) साथ-साथ चलने चाहिए; एक के बिना दूसरे का अस्तित्व नहीं हो सकता।
(D) subordinates को पूर्ण उत्तरदायित्व स्वीकार करना चाहिए भले ही उन्हें पर्याप्त अधिकार प्रदान न किया गया हो।

14. निम्नलिखित में से 'आदेश की एकता (Unity of Command)' और 'निर्देश की एकता (Unity of Direction)' के बीच सबसे उपयुक्त अंतर कौन सा है?
(A) आदेश की एकता परिचालन लागत को कम करने पर ध्यान केंद्रित करती है, जबकि निर्देश की एकता कर्मचारी मनोबल को व्यवस्थित रूप से बढ़ाने पर ध्यान केंद्रित करती है।
(B) आदेश की एकता केवल शीर्ष प्रबंधन अधिकारियों पर लागू होती है, जबकि निर्देश की एकता परिचालन रेखा कर्मचारियों पर लागू होती है।
(C) आदेश की एकता के लिए सोपान श्रृंखला की कड़ाई से

आवश्यकता होती है, जबकि निर्देश की एकता किसी भी पदानुक्रमित संरचना को पूरी तरह से प्रतिबंधित करती है।
(D) आदेश की एकता व्यक्तिगत कर्मचारियों से संबंधित है, जबकि निर्देश की एकता पूरे विभागों से संबंधित है।

15. हेनरी फेयोल के सोपान श्रृंखला (Scalar Chain) के सिद्धांत के संबंध में निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:
I. सोपान श्रृंखला उच्चतम से निम्नतम रैंक तक अधिकार की औपचारिक रेखा है।
II. अनुशासन बनाए रखने के लिए संचार को बिना किसी अपवाद के अनिवार्य रूप से सोपान श्रृंखला का पालन करना चाहिए।
III. 'गैंग प्लैंक (Gang Plank)' आपात स्थिति में प्रत्यक्ष संचार के लिए सोपान श्रृंखला को बायपास करने का एक तंत्र है।
उपर्युक्त में से कौन सा/से कथन सही है/हैं?
(A) केवल I और II
(B) केवल I और III
(C) केवल II और III
(D) केवल III

16. प्रबंधन के मूल कार्यों के संदर्भ में, कौन सा कार्य एक संगठन कहाँ है और वह कहाँ पहुँचना चाहता है, के बीच के अंतर को पाटता है?
(A) संगठन (Organizing)
(B) नियोजन (Planning)
(C) निर्देशन (Directing)
(D) नियंत्रण (Controlling)

17. संस्थागत विकास के लिए तैयार की गई विद्यालय विकास योजना (School Development Plan - SDP) मुख्य रूप से किस प्रकार के नियोजन का उदाहरण है?
(A) सामरिक प्रशासनिक नियोजन (Tactical Administrative Planning)
(B) संस्थागत नियोजन (Institutional Planning)
(C) आकस्मिक परिचालन नियोजन (Contingency Operational Planning)
(D) एकल-उपयोग विभागीय नियोजन (Single-Use Departmental Planning)

18. दीर्घकालिक लक्ष्यों की पहचान करने और गतिशील रूप से बदलते परिवेश में उन लक्ष्यों को प्राप्त करने के लिए सर्वोत्तम दृष्टिकोण निर्धारित करने पर आधारित नियोजन को किस रूप में जाना जाता है?
(A) रणनीतिक नियोजन (Strategic Planning)
(B) परिचालन नियोजन (Operational Planning)
(C) नियमित नियोजन (Routine Planning)
(D) स्थायी नियोजन (Standing Planning)

19. औपचारिक नियोजन प्रक्रिया (Formal Planning Process) में शामिल निम्नलिखित चरणों पर विचार कीजिए:
I. वैकल्पिक कार्य-विधियों का मूल्यांकन करना
II. उद्देश्य निर्धारित करना
III. कार्य की सर्वोत्तम विधि का चयन करना
IV. आधार/परिसर विकसित करना
निम्नलिखित में से कौन इन चरणों के सही तार्किक क्रम का प्रतिनिधित्व करता है?
(A) II, IV, I, III
(B) IV, II, I, III
(C) II, I, IV, III
(D) IV, I, II, III

20. नीचे दो कथन दिए गए हैं, एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में अंकित किया गया है।
अभिकथन (A): नियोजन को प्रबंधन का प्राथमिक कार्य (Primary Function of Management) माना जाता है।
कारण (R): अन्य सभी प्रबंधकीय कार्य, जैसे संगठन, नियुक्तीकरण, निर्देशन और नियंत्रण, तैयार की गई योजनाओं के ढांचे के भीतर ही निष्पादित किए जाते हैं।
(A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

21. किस प्रकार के नियोजन की समयावधि सबसे कम होती है और यह विद्यालय में गतिविधियों के दैनिक निष्पादन, जैसे स्थानापन्न शिक्षक व्यवस्था पर ध्यान केंद्रित करता है?
(A) रणनीतिक दीर्घकालिक नियोजन (Strategic Long-term Planning)
(B) व्यावहारिक विभागीय नियोजन (Tactical Departmental Planning)
(C) परिचालन नियोजन (Operational Planning)
(D) कॉरपोरेट कार्यकारी नियोजन (Corporate Executive Planning)

22. कौन सा प्रबंधकीय कार्य गतिविधियों के समूहन, अधिकार संबंधों की स्थापना और एक संगठनात्मक ढांचा बनाने के लिए कर्तव्यों को सौंपने पर केंद्रित है?
(A) निर्देशन (Directing)
(B) संगठन (Organizing)
(C) नियंत्रण (Controlling)
(D) नियुक्तीकरण (Staffing)

23. एक संगठनात्मक संरचना जिसमें शीर्ष कार्यकारी से लेकर निम्नतम स्तर के कर्मचारी तक अधिकार की एक सीधी, अटूट रेखा होती है, कहलाती है:
(A) कार्यात्मक संगठन (Functional Organization)
(B) मैट्रिक्स संगठन (Matrix Organization)
(C) परियोजना संगठन (Project Organization)

Click Here to Buy book on Flipkart

(D) रेखीय संगठन (Line Organization)

24. 'नियंत्रण का विस्तार (Span of Control)' का सिद्धांत संदर्भित करता है:
(A) अधीनस्थों की वह संख्या जिसे एक पर्यवेक्षक कुशलतापूर्वक प्रबंधित कर सकता है।
(B) विभागों की वह संख्या जिन्हें एक संगठन वित्तीय रूप से बनाए रख सकता है।
(C) वह भौगोलिक क्षेत्र जिस पर एक प्राचार्य का अधिकार क्षेत्र है।
(D) वह समयावधि जो एक प्रबंधक गतिविधियों को नियंत्रित करने में व्यतीत करता है।

25. केंद्रीकरण और विकेंद्रीकरण (Centralization and Decentralization) के संबंध में निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:
I. केंद्रीकरण उच्च प्रबंधन स्तरों पर अधिकार का व्यवस्थित प्रतिधारण है।
II. विकेंद्रीकरण प्रबंधन के सभी स्तरों पर अधिकार के व्यवस्थित प्रतिनिधिमंडल को संदर्भित करता है।
III. बड़े शैक्षिक संस्थानों में पूर्ण केंद्रीकरण व्यावहारिक रूप से संभव है।
IV. विकेंद्रीकरण शीर्ष अधिकारियों के कार्यभार को कम करता है और त्वरित निर्णय लेने में मदद करता है।
उपर्युक्त में से कौन सा/से कथन सही है/हैं?
(A) केवल I, II और III
(B) केवल I, II और IV
(C) केवल II, III और IV
(D) केवल I, III और IV

26. नियंत्रण का संकीर्ण विस्तार (Narrow Span of Control) आम तौर पर किस प्रकार की संगठनात्मक संरचना का परिणाम होता है?
(A) प्रबंधन के कई स्तरों वाली लंबी संरचना (Tall Structure)
(B) प्रबंधन के कम स्तरों वाली समतल संरचना (Flat Structure)
(C) दोहरी रिपोर्टिंग लाइनों वाली मैट्रिक्स संरचना (Matrix Structure)
(D) आउटसोर्स कार्यों वाली नेटवर्क संरचना (Network Structure)

27. कार्यबल की आवश्यकताओं की पहचान करने, उपलब्ध कर्मचारियों की सूची बनाने और कर्मचारियों की भर्ती, चयन, पदस्थापन और पदोन्नति की प्रक्रिया किसके अंतर्गत आती है?
(A) संगठन (Organizing)
(B) निर्देशन (Directing)
(C) नियोजन (Planning)
(D) नियुक्तीकरण (Staffing)

28. निम्नलिखित में से कौन सा नियुक्तीकरण प्रक्रिया (Staffing Process) के भीतर भर्ती और चयन चरणों की प्रकृति का सटीक वर्णन करता है?
(A) भर्ती और चयन दोनों को सकारात्मक प्रशासनिक प्रक्रियाओं (Positive Administrative Processes) के रूप में वर्गीकृत किया गया है।
(B) भर्ती एक सकारात्मक प्रक्रिया (Positive Process) है जबकि चयन एक नकारात्मक प्रक्रिया (Negative Process) है।
(C) भर्ती और चयन दोनों को नकारात्मक प्रशासनिक प्रक्रियाओं के रूप में वर्गीकृत किया गया है।
(D) भर्ती एक नकारात्मक प्रक्रिया है जबकि चयन एक सकारात्मक प्रक्रिया है।

29. नए नियुक्त शिक्षक को विद्यालय के माहौल, इसकी नीतियों और सहकर्मियों से परिचित कराने की प्रक्रिया को कहा जाता है:
(A) पदस्थापन (Placement)
(B) मूल्य-निर्धारण (Appraisal)
(C) इंडक्शन / कार्य-परिचय (Induction)
(D) प्रत्यायोजन (Delegation)

30. एक नवनिर्युक्त प्राचार्य एक ऐसे विद्यालय का कार्यभार संभालता है जो ऐतिहासिक रूप से असंगठित गतिविधियों से पीड़ित रहा है, जहाँ कई उप-प्राचार्य (Vice Principals) अक्सर शिक्षकों के एक ही समूह को परस्पर विरोधी आदेश जारी करते हैं, जिससे अराजकता और कम मनोबल की स्थिति बनती है। इस संगठनात्मक अराजकता को हल करने के लिए प्राचार्य को तुरंत किस विशिष्ट प्रबंधन सिद्धांत को लागू करना चाहिए?
(A) पहल क्षमता (Initiative)
(B) टीम भावना (Esprit de Corps)
(C) कर्मचारियों का पारिश्रमिक (Remuneration of Personnel)
(D) आदेश की एकता (Unity of Command)

31. निम्नलिखित में से कौन प्रबंधन के 'निर्देशन (Directing)' कार्य के प्राथमिक घटक हैं?
(A) पर्यवेक्षण (Supervision), अभिप्रेरणा (Motivation), नेतृत्व (Leadership), संचार (Communication)
(B) भर्ती, चयन, प्रशिक्षण, पदस्थापन और कर्मचारी अभिविन्यास
(C) बजट निर्माण, लेखा परीक्षा, वित्तीय रिपोर्टिंग और कार्यक्रम मूल्यांकन
(D) रणनीतिक नियोजन (Strategic Planning), संगठन (Organizing), नियुक्तीकरण और प्रदर्शन नियंत्रण

32. शैक्षिक प्रबंधन में, शैक्षणिक पर्यवेक्षण (Academic Supervision) का ऐतिहासिक रूप से पारंपरिक निरीक्षण (Traditional Inspection) के साथ अंतर स्पष्ट किया जाता

Downloaded from www.pdf.tube

है। निम्नलिखित में से कौन सी पारंपरिक निरीक्षण के बजाय आधुनिक शैक्षणिक पर्यवेक्षण की विशेषता है?
(A) यह मुख्य रूप से एक दोष-खोज, आधिकारिक और दंडात्मक प्रशासनिक अभ्यास है।
(B) यह सहयोगात्मक, सतत और पेशेवर विकास के उद्देश्य से संचालित होता है।
(C) यह सत्तावादी नियंत्रण, कठोर अनुपालन और सख्त आज्ञाकारिता को लागू करने पर केंद्रित है।
(D) यह गोपनीय अनुशासनात्मक रिपोर्ट तैयार करने के उद्देश्य से की जाने वाली एक घटना-आधारित निरीक्षण प्रक्रिया है।

33. यह सिद्धांत कि मानवीय आवश्यकताओं को बुनियादी शारीरिक आवश्यकताओं से लेकर आत्म-साक्षात्कार (Self-Actualization) तक एक पदानुक्रमित क्रम में व्यवस्थित किया जाता है, किसके द्वारा प्रस्तावित किया गया था?
(A) डगलस मैकग्रेगर (Douglas McGregor)
(B) अब्राहम मास्लो (Abraham Maslow)
(C) फ्रेडरिक हर्ज़बर्ग (Frederick Herzberg)
(D) विक्टर वूम (Victor Vroom)

34. मैकग्रेगर के थ्योरी X और थ्योरी Y (Theory X and Theory Y) के अनुसार, एक प्राचार्य जो यह मानता है कि शिक्षक स्वाभाविक रूप से प्रेरित होते हैं, जिम्मेदारी चाहते हैं और स्व-निर्देशन का पालन कर सकते हैं, वह किसे लागू कर रहा है?
(A) थ्योरी Y (Theory Y)
(B) थ्योरी X (Theory X)
(C) थ्योरी Z (Theory Z)
(D) आकस्मिकता सिद्धांत (Contingency Theory)

35. नीचे दो कथन दिए गए हैं, एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में अंकित किया गया है।
अभिकथन (A): निर्देशन (Directing) को प्रबंधन प्रक्रिया का हृदय कहा जाता है।
कारण (R): जबकि नियोजन, संगठन और नियुक्तीकरण आवश्यक तैयारियां करते हैं, यह निर्देशन ही है जो वास्तव में संगठन के भीतर कार्रवाई शुरु करता है।
(A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

36. कौन सी नेतृत्व शैली (Leadership Style) सबसे उपयुक्त होती है जब एक प्राचार्य उच्च टीम मनोबल को बढ़ावा देना चाहता है, शिक्षकों के बीच नवीन शिक्षण पद्धतियों को प्रोत्साहित करना चाहता है, और निर्णय लेने में उनकी सामूहिक विशेषज्ञता का उपयोग करना चाहता है?
(A) कड़ाई से निरंकुश प्रशासनिक नेतृत्व (Autocratic Leadership)
(B) अहस्तक्षेप नेतृत्व शैली (Laissez-Faire Leadership Style)
(C) लेन-देन संबंधी नेतृत्व (Transactional Leadership)
(D) लोकतांत्रिक नेतृत्व (Democratic Leadership)

37. प्रबंधन के 'नियंत्रण (Controlling)' कार्य में मौलिक रूप से शामिल है:
(A) शिक्षण कर्मचारियों की रचनात्मक स्वतंत्रता और निर्देशात्मक स्वायत्तता को पूरी तरह से प्रतिबंधित करना।
(B) विद्यालय प्रमुख में सभी वित्तीय, प्रशासनिक और नीतिगत अधिकारों का केंद्रीकरण करना।
(C) निर्धारित मानकों के साथ प्रदर्शन की तुलना करना और सुधारात्मक कार्रवाई करना।
(D) प्रत्यक्ष कार्यकारी आदेश जारी करना और केवल दैनिक कर्मचारी उपस्थिति लॉग की निगरानी करना।

38. नियंत्रण प्रक्रिया (Controlling Process) में पहला कदम निम्नलिखित में से कौन सा है?
(A) वास्तविक प्रदर्शन का मापन (Measurement of Actual Performance)
(B) मानकों की स्थापना (Establishment of Standards)
(C) सुधारात्मक कार्रवाई करना (Taking Corrective Action)
(D) मानकों के साथ वास्तविक प्रदर्शन की तुलना करना (Comparing Actual Performance with Standards)

39. नियंत्रण को अक्सर अतीत-उन्मुख (Backward-Looking) और भविष्य-उन्मुख (Forward-Looking) कार्य के रूप में वर्णित किया जाता है। नियंत्रण भविष्य-उन्मुख क्यों है?
(A) क्योंकि यह संस्थान के पिछले वित्तीय व्यय और परिचालन रिकॉर्ड का व्यवस्थित रूप से ऑडिट करता है।
(B) क्योंकि यह कर्मचारियों पर वैधानिक प्रतिबंध लगाने के लिए केवल ऐतिहासिक प्रशासनिक रिकॉर्ड पर निर्भर करता है।
(C) क्योंकि यह प्रशासनिक प्रतिक्रिया उत्पन्न किए बिना वर्तमान प्रबंधन चक्र को स्थायी रूप से समाप्त करता है।
(D) क्योंकि यह भविष्य के नियोजन को बेहतर बनाने और विचलन को रोकने के लिए पिछले प्रदर्शन आंकड़ों का उपयोग करता है।

NODIA

40. 'कार्यात्मक संगठन (Functional Organization)' संरचना के संबंध में निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:
I. यह संगठन को शिक्षाविद, खेल और प्रशासन जैसे विशेष विभागों में विभाजित करता है।
II. इसे कार्यात्मक फोरमैनशिप (Functional Foremanship) की अवधारणा के तहत फ्रेडरिक टेलर द्वारा दृढ़ता से बढ़ावा दिया गया था।
III. यह आदेश की एकता के सिद्धांत का उल्लंघन करता है, क्योंकि अधीनस्थों को कई कार्यात्मक विशेषज्ञों से निर्देश प्राप्त हो सकते हैं।

उपर्युक्त में से कौन सा/से कथन सही है/हैं?
(A) केवल I और II
(B) केवल II और III
(C) केवल I और III
(D) I, II और III

41. नियंत्रण में "अपवाद द्वारा प्रबंधन (Management by Exception)" के सिद्धांत का तात्पर्य है कि:
(A) प्रबंधकों को संगठन के सभी विभागों में प्रत्येक छोटी दैनिक गतिविधि का कड़ाई से निरीक्षण और नियंत्रण (Strict Inspection and Control) करना चाहिए।
(B) प्रशासनिक नियमों में विशेष छूट नियमित रूप से उच्च प्रदर्शन करने वाले वरिष्ठ कर्मचारियों को दी जानी चाहिए।
(C) मानकों से केवल महत्वपूर्ण विचलनों (Significant Deviations) को ही शीर्ष प्रबंधन के ध्यान में लाया जाता है।
(D) रणनीतिक नियोजन मौलिक रूप से और असाधारण रूप से परिचालन नियंत्रण गतिविधियों की तुलना में अधिक महत्वपूर्ण है।

42. मुख्य परिणाम क्षेत्र (Key Result Areas - KRAs) या क्रिटिकल प्वाइंट कंट्रोल (Critical Point Control) नियंत्रण में एक महत्वपूर्ण तकनीक है क्योंकि:
(A) संगठन में प्रत्येक गतिविधि की जांच करना असंभव और अवायवीय है।
(B) यह सभी प्रशासनिक विभागों में नियंत्रण के विस्तार को अनिश्चित संख्या तक व्यवस्थित रूप से बढ़ाता है।
(C) यह किसी भी औपचारिक संगठनात्मक संरचना या पदानुक्रम को बनाए रखने की आवश्यकता को पूरी तरह से बदल देता है।
(D) यह प्रशासनिक जांच को विशेष रूप से संस्थान के भीतर सबसे कम प्रदर्शन करने वाले कर्मचारियों पर केंद्रित करता है।

43. निम्नलिखित में से कौन सी नियंत्रण तकनीक किसी ऑपरेशन के दौरान लगातार विचलनों को स्वतः ठीक करने के लिए फीडबैक तंत्र का उपयोग करती है?
(A) बजटीय नियंत्रण (Budgetary Control)
(B) समविच्छेद विश्लेषण (Break-Even Analysis)
(C) पर्ट/सीपीएम (PERT/CPM)
(D) साइबरनेटिक नियंत्रण (Cybernetic Control)

44. नियोजन और नियंत्रण (Planning and Controlling) को अक्सर इस रूप में वर्णित किया जाता है:
(A) प्रबंधन के परस्पर अनन्य कार्य (Mutually Exclusive Functions)
(B) प्रबंधन के जुड़वां बच्चे (Siamese Twins of Management)
(C) प्रतिस्थापनीय कार्य जहाँ एक दूसरे का स्थान ले सकता है
(D) ऐसे कार्य जो केवल मध्य प्रबंधन पर लागू होते हैं

45. एक बड़े माध्यमिक विद्यालय का प्राचार्य एक विद्यालय प्रबंधन समिति (School Management Committee - SMC) स्थापित करने का निर्णय लेता है जहाँ माता-पिता, शिक्षक और स्थानीय समुदाय के सदस्य सामूहिक रूप से विद्यालय विकास योजना (School Development Plan - SDP) बनाने और अनुदान की निगरानी में भाग लेते हैं। संगठनात्मक अवधारणाओं के संदर्भ में, यह दृष्टिकोण किसका प्रमुख उदाहरण है?
(A) संस्थागत अधिकार का पूर्ण प्रशासनिक केंद्रीकरण (Centralization)
(B) पदानुक्रमित सोपान श्रृंखला प्रक्रियाओं का कठोर प्रवर्तन
(C) विकेंद्रीकरण (Decentralization) और सहभागी प्रबंधन (Participative Management)
(D) सख्त निरंकुश और निर्देशात्मक प्रशासनिक नेतृत्व (Autocratic Leadership)

46. उद्देश्यों द्वारा प्रबंधन (Management by Objectives - MBO) एक प्रबंधन ढांचा है जो मुख्य रूप से किस पर बल देता है?
(A) अधीनस्थ इनपुट के बिना शीर्ष प्रबंधन द्वारा सख्ती से लागू एकतरफा परिचालन लक्ष्य निर्धारण (Unilateral Operational Goal Setting)
(B) केवल त्रैमासिक वित्तीय लाभ और हानि विवरण विचलनों का विश्लेषण करके प्रशासनिक प्रक्रियाओं का प्रबंधन करना
(C) स्थापित पदानुक्रमित संगठनात्मक संरचनाओं को पूर्ण अहस्तक्षेप कर्मचारी स्व-शासन से बदलना
(D) प्रदर्शन का मूल्यांकन करने के लिए प्रबंधकों और अधीनस्थों द्वारा संयुक्त लक्ष्य निर्धारण (Joint Goal Setting)

47. निम्नलिखित प्रबंधन विचारकों में से किसने सबसे पहले अपनी 1954 की पुस्तक "द प्रैक्टिस ऑफ मैनेजमेंट (The Practice of Management)" में उद्देश्यों द्वारा प्रबंधन (Management by Objectives - MBO) की अवधारणा को लोकप्रिय बनाया?
(A) पीटर ड्रकर (Peter Drucker)
(B) हेनरी फेयोल (Henri Fayol)
(C) एफ.डब्ल्यू. टेलर (F.W. Taylor)
(D) एल्टन मेयो (Elton Mayo)

48. उद्देश्यों द्वारा प्रबंधन (Management by Objectives - MBO) के निम्नलिखित विशिष्ट चरणों पर विचार कीजिए:
I. आवधिक समीक्षा और कार्य निष्पादन मूल्यांकन (Performance Appraisal)
II. संगठनात्मक उद्देश्यों का निर्धारण
III. अधीनस्थ उद्देश्यों का संयुक्त निर्धारण
IV. कार्य योजना (Action Planning)

Click Here to Buy book on Amazon

निम्नलिखित में से कौन इन चरणों के सही तार्किक क्रम का प्रतिनिधित्व करता है?
(A) II, III, IV, I
(B) III, II, I, IV
(C) II, IV, III, I
(D) IV, II, III, I

49. किसी शैक्षिक संस्थान में उद्देश्यों द्वारा प्रबंधन (Management by Objectives - MBO) को लागू करने की एक प्रमुख सीमा यह है कि:
(A) यह नियमित व्यक्तिगत कर्मचारी भूमिकाओं और कर्तव्यों के संबंध में अत्यधिक और अनावश्यक परिचालन स्पष्टता प्रदान करता है।
(B) शैक्षिक परिणाम गुणात्मक होते हैं और उन्हें मात्रात्मक रूप से मापना कठिन होता है।
(C) यह स्वाभाविक रूप से पर्यवेक्षकों को कक्षा शिक्षकों का निरंतर शैक्षणिक मूल्यांकन करने से रोकता है।
(D) यह संस्थागत विद्यालय प्रशासन के लिए एक कठोर, केंद्रीकृत निरंकुश दृष्टिकोण को सख्ती से लागू करता है।

50. नीचे दो कथन दिए गए हैं, एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में अंकित किया गया है।
अभिकथन (A): अधिकार के प्रत्यायोजन (Delegation of Authority) का अर्थ उत्तरदायित्व का परित्याग करना नहीं है।
कारण (R): एक प्रबंधक जो किसी अधीनस्थ को अधिकार सौंपता है, वह सौंपे गए कार्य के परिणाम के लिए अपने वरिष्ठ के प्रति जवाबदेह (Accountable) बना रहता है।
(A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

51. संगठन का कौन सा सिद्धांत यह बताता है कि जटिल कार्यों को उनके कौशल के आधार पर व्यक्तियों को सौंपे गए सरल, प्रबंधनीय इकाइयों में विभाजित किया जाना चाहिए?
(A) प्रशासनिक लचीलेपन का सिद्धांत (Principle of Administrative Flexibility)
(B) संरचनात्मक निरन्तरता का सिद्धांत (Principle of Structural Continuity)
(C) कार्य के विभाजन का सिद्धांत (Principle of Division of Work)
(D) कार्यकारी अपवाद का सिद्धांत (Principle of Executive Exception)

52. वी.ए. ग्रेकुनास (V.A. Graicunas) ने निम्नलिखित में से किस प्रबंधन अवधारणा को समझाने के लिए एक गणितीय मॉडल तैयार किया था?
(A) अभिप्रेरणात्मक आवश्यकता पदानुक्रम ढांचा (Motivational Need Hierarchy Framework)
(B) बजटीय विचलन और वित्तीय नियंत्रण विश्लेषण
(C) संस्थागत केंद्रीकरण सूचकांक की मात्रा
(D) नियंत्रण का विस्तार और पर्यवेक्षी संबंध (Span of Control and Supervisory Relationships)

53. नियुक्तीकरण कार्य (Staffing Function) के अंतर्गत, कौन सा क्रम गतिविधियों के सही क्रम का प्रतिनिधित्व करता है?
(A) चयन → भर्ती → पदस्थापन → इंडक्शन (Induction)
(B) भर्ती → चयन → इंडक्शन (Induction) → पदस्थापन
(C) भर्ती → चयन → पदस्थापन → इंडक्शन (Induction)
(D) चयन → पदस्थापन → भर्ती → इंडक्शन (Induction)

54. निम्नलिखित में से कौन सा विकल्प शैक्षिक प्रबंधन में 'अधिकार (Authority)' और 'शक्ति (Power)' के बीच सबसे अच्छा अंतर करता है?
(A) अधिकार पूरी तरह से एक अनौपचारिक व्यक्तिगत अवधारणा (Informal Personal Concept) है, जबकि शक्ति एक आधिकारिक तौर पर प्रलेखित औपचारिक प्रशासनिक संरचना है।
(B) अधिकार आदेश देने का औपचारिक अधिकार (Formal Right) है; शक्ति प्रभावित करने की क्षमता (Capacity to Influence) है।
(C) अधिकार पदानुक्रमों में विशेष रूप से ऊपर की ओर प्रवाहित होता है, जबकि शक्ति केवल नीचे की ओर प्रवाहित होती है।
(D) उनके बीच कोई वैचारिक या परिचालन संबंधी अंतर नहीं है; फेयोल के सिद्धांतों में उनके साथ पूरी तरह से समान व्यवहार किया जाता है।

NODIA

55. विद्यालयों में प्रभावी पर्यवेक्षण (Effective Supervision) के संबंध में निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:
I. प्रभावी पर्यवेक्षण नैदानिक (Clinical) होना चाहिए और शिक्षण पद्धतियों में सुधार पर ध्यान केंद्रित करना चाहिए।
II. पर्यवेक्षण विशुद्ध रूप से एक प्रशासनिक कार्य है और इसमें कोई शैक्षणिक मेंटरिंग शामिल नहीं है।
III. निवारक पर्यवेक्षण (Preventive Supervision) का उद्देश्य कठिनाइयों के उत्पन्न होने से पहले ही उनका अनुमान लगाना और उन्हें हल करना है।
IV. सुधारात्मक पर्यवेक्षण (Corrective Supervision) कमियों की पहचान करने और शिक्षकों को दंडित करने पर केंद्रित है।
उपर्युक्त में से कौन सा/से कथन सही है/हैं?
(A) केवल I और III
(B) केवल I, II और III
(C) केवल I, III और IV
(D) केवल II और IV

56. सही विकल्प चुनने के लिए सूची I का सूची II से मिलान कीजिए:
सूची I: (प्रबंधन कार्य / Management Function)

P. नियोजन (Planning)
Q. संगठन (Organizing)
R. निर्देशन (Directing)
S. नियंत्रण (Controlling)

सूची II: (प्राथमिक ध्यान / Primary Focus)
1. लक्ष्य निर्धारित करना और भविष्य के मार्गों का निर्णय लेना
2. संरचना स्थापित करना और संसाधनों का आवंटन करना
3. कार्रवाई और नेतृत्व शुरु करना
4. प्रगति की निगरानी करना और विचलनों को सुधारना

(A) P-1, Q-2, R-3, S-4
(B) P-2, Q-1, R-3, S-4
(C) P-1, Q-3, R-2, S-4
(D) P-3, Q-2, R-1, S-4

57. निर्देशन के संदर्भ में, हर्ज़बर्ग का दो-कारक सिद्धांत (Herzberg's Two-Factor Theory) कारकों को प्रेरक (Motivators) और स्वच्छता कारकों (Hygiene Factors) में वर्गीकृत करता है। निम्नलिखित में से किसे विद्यालय के शिक्षक के लिए 'स्वच्छता कारक' के बजाय 'प्रेरक (Motivator)' माना जाता है?
(A) उदार मूल वेतन और वैधानिक भत्ते (Statutory Allowances)
(B) विद्यालय प्राचार्य के साथ अंतरवैयक्तिक संबंध
(C) नवीन शिक्षण के लिए पहचान / स्वीकृति (Recognition)
(D) स्टाफ रूम में आरामदायक भौतिक कार्य परिस्थितियां

58. यह अवधारणा कि नेतृत्व की प्रभावशीलता (Leadership Effectiveness) नेता की शैली और स्थिति की अनुकूलता के बीच बातचीत पर निर्भर करती है, किसका मूल है?
(A) परिस्थिति जन्य नेतृत्व सिद्धांत (Situational Leadership Theory)
(B) कार्यकारी नेतृत्व का क्लासिक गुण सिद्धांत (Classic Trait Theory)
(C) व्यावहारिक नेतृत्व सिद्धांत मॉडल (Behavioral Leadership Theory)
(D) महान व्यक्ति नेतृत्व सिद्धांत अवधारणा (Great Man Leadership Theory)

59. एक प्राचार्य विद्यालय की आगामी वार्षिक विज्ञान प्रदर्शनी के लिए 'मैट्रिक्स संगठन (Matrix Organization)' संरचना लागू करता है। निम्नलिखित में से कौन सी इस संरचना की परिभाषित विशेषता है?
(A) सभी विभागों में आदेश की एकता (Unity of Command) के पारंपरिक क्लासिक सिद्धांत का कड़ाई से और अटूट पालन
(B) पूर्णतः समतल परिचालन कार्यप्रवाह के पक्ष में मध्य-स्तरीय प्रशासनिक प्रबंधन का पूर्ण उन्मूलन
(C) सभी मुख्य शैक्षणिक, प्रशासनिक और रसद संबंधी कार्यों को विशेष रूप से बाहरी वाणिज्यिक एजेंसियों को आउटसोर्स करना
(D) कर्मचारी कार्यात्मक प्रबंधक (Functional Manager) और परियोजना प्रबंधक (Project Manager) दोनों को रिपोर्ट करते हैं।

60. अनुभवजन्य अधिगम के लक्ष्यों के साथ तालमेल बिठाने के लिए, एक प्राचार्य एक सम्मोहक नए दृष्टिकोण को संप्रेषित करके, बौद्धिक उत्तेजना को प्रोत्साहित करके और बदलाव के दौर से गुजर रहे शिक्षकों को व्यक्तिगत ध्यान प्रदान करके कर्मचारियों को प्रेरित करता है। प्राचार्य किस नेतृत्व शैली (Leadership Style) का प्रदर्शन कर रहा है?
(A) लेन-देन संबंधी नेतृत्व शैली (Transactional Leadership Style)
(B) रूपांतरणकारी नेतृत्व (Transformational Leadership)
(C) अहस्तक्षेप नेतृत्व शैली (Laissez-Faire Leadership Style)
(D) निरंकुश नेतृत्व दृष्टिकोण (Autocratic Leadership Approach)

61. बजटीय नियंत्रण (Budgetary Control) प्रबंधन के किस कार्य के अंतर्गत उपयोग की जाने वाली एक पारंपरिक तकनीक है?
(A) रणनीतिक नियोजन (Strategic Planning)
(B) संसाधनों का संगठन (Organizing Resources)
(C) नियंत्रण (Controlling)
(D) ऑपरेशनों का निर्देशन (Directing Operations)

62. नियंत्रण प्रक्रिया (Control Process) में कौन सा चरण तुरंत सक्रिय हो जाता है जब वास्तविक प्रदर्शन का माप निर्धारित मानकों से एक महत्वपूर्ण विचलन (Significant Deviation) प्रकट करता है?
(A) संगठनात्मक मिशन को पुनः परिभाषित करना
(B) जिम्मेदार कर्मचारियों को बर्खास्त करना
(C) परियोजना को छोड़ना
(D) विचलन के कारणों का पता लगाना

63. समवर्ती नियंत्रण (Concurrent Control), जो जारी संचालन की निगरानी करता है ताकि यह सुनिश्चित हो सके कि वे उद्देश्यों की ओर बढ़ रहे हैं, को किस नाम से भी जाना जाता है?
(A) स्टीयरिंग नियंत्रण (Steering Control)
(B) फीडफॉरवर्ड नियंत्रण (Feedforward Control)
(C) फीडबैक नियंत्रण (Feedback Control)
(D) ऐतिहासिक नियंत्रण (Historical Control)

64. यदि कोई प्राचार्य मध्यावधि परीक्षा के परिणामों का विश्लेषण करता है और तदनुसार अगले सत्र के लिए शिक्षण रणनीतियों में संशोधन करता है, तो किस प्रकार के नियंत्रण का प्रयोग किया जा रहा है?
(A) फीडफॉरवर्ड नियंत्रण (Feedforward Control)

Downloaded from www.pdf.tube

(B) फीडबैक नियंत्रण (Feedback Control)
(C) समवर्ती नियंत्रण (Concurrent Control)
(D) नौकरशाही नियंत्रण (Bureaucratic Control)

65. एक विद्यालय के वार्षिक बजट में पुस्तकालय की पुस्तकों के लिए धनराशि आवंटित की गई थी। हालाँकि, प्राचार्य द्वारा मध्य-वर्ष की समीक्षा से पता चलता है कि अप्रत्याशित मूल्य वृद्धि के कारण अधिकांश धनराशि पहले ही खर्च की जा चुकी है, जिससे घाटे का खतरा है। प्राचार्य आगे की गैर-आवश्यक पुस्तकों की खरीद पर रोक लगाता है और आकस्मिक निधि को पुनर्नियोजित करता है। यह स्थिति मुख्य रूप से किस प्रबंधन कार्य के अनुप्रयोग को दर्शाती है?
(A) नियुक्तीकरण प्रबंधन (Staffing Management)
(B) नियंत्रण (Controlling)
(C) कर्मचारियों का निर्देशन (Directing Staff)
(D) संसाधन संगठन (Resource Organizing)

66. फेयोल द्वारा प्रतिपादित "एस्प्रिट डी कॉर्प्स (Esprit de Corps)" सिद्धांत किस पर बल देता है?
(A) कार्मिकों के बीच सामंजस्य और टीम भावना (Harmony and Team Spirit)
(B) सभी परिचालन कार्यकर्ताओं के लिए निष्पक्ष और न्यायसंगत वित्तीय पारिश्रमिक
(C) संगठनात्मक संचार की सोपान श्रृंखला का कड़ाई से अनुपालन
(D) सभी शैक्षणिक कर्मियों के लिए नौकरी की सुरक्षा और कार्यकाल की स्थिरता (Stability of Tenure) सुनिश्चित करना

67. निम्नलिखित में से कौनसा 'विकेंद्रीकरण (Decentralization)' के विपरीत 'प्रत्यायोजन (Delegation)' का सबसे अच्छा वर्णन करता है?
(A) प्रत्यायोजन मैक्रो संगठनात्मक स्तर पर अधिकार के स्थायी हस्तांतरण का प्रतिनिधित्व करता है, जबकि विकेंद्रीकरण केवल एक अस्थायी प्रशासनिक प्रक्रिया है।
(B) प्रत्यायोजन का मौलिक रूप से अर्थ पूर्ण पर्यवेक्षी जवाबदेही को छोड़ना है, जबकि विकेंद्रीकरण शीर्ष स्तरों पर केंद्रीय जवाबदेही को बनाए रखता है।
(C) प्रत्यायोजन वरिष्ठ और अधीनस्थ के बीच होता है; विकेंद्रीकरण पूरे संगठन में व्यवस्थित प्रसार है।
(D) प्रत्यायोजन केवल निजी उद्यम क्षेत्रों में कड़ाई से लागू होता है, जबकि विकेंद्रीकरण विशेष रूप से सरकारी सार्वजनिक विद्यालय प्रणालियों पर लागू होता है।

68. डेमिंग चक्र (Deming Cycle), जिसका उपयोग अक्सर संस्थागत प्रबंधन में गुणवत्ता नियंत्रण तंत्र के रूप में किया जाता है, इसमें चार चरण शामिल हैं जिन्हें जाना जाता है:
(A) तैयार करना, प्रत्यायोजित करना, नियंत्रित करना, आकलन करना (PDCA)
(B) योजना बनाना, निर्देशित करना, समन्वय करना, ऑडिट करना (PDCA)
(C) भविष्यवाणी करना, करना, तुलना करना, विश्लेषण करना (PDCA)
(D) योजना बनाना, करना, जांचना, कार्य करना (Plan, Do, Check, Act - PDCA)

69. एक विद्यालय प्राचार्य का ध्यान इस ओर जाता है कि प्रशासनिक कार्य बहुत अधिक समय ले रहे हैं, जिससे शैक्षणिक पर्यवेक्षण उपेक्षित हो रहा है। इसे सुधारने के लिए, कार्यों को वर्गीकृत किया जाता है, और आकस्मिक रजिस्टर को बनाए रखने जैसे नियमित कार्य पर्याप्त अधिकार के साथ लिपिक कर्मचारियों को सौंप दिए जाते हैं। यह किसका एक अनुप्रयोग है?
(A) केंद्रीकरण (Centralization)
(B) निर्देश की एकता (Unity of Direction)
(C) प्रत्यायोजन (Delegation)
(D) सोपान श्रृंखला (Scalar Chain)

70. नीचे दो कथन दिए गए हैं, एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में अंकित किया गया है।
अभिकथन (A): मानकों की स्थापना (Establishing Standards) नियंत्रण प्रक्रिया के लिए एक आवश्यक पूर्व शर्त है।
कारण (R): पूर्व निर्धारित मानकों के बिना, एक प्रबंधक के पास वास्तविक प्रदर्शन को मापने और मूल्यांकन करने के लिए कोई मानक/मानदंड नहीं होता है।
(A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

71. शैक्षिक प्रबंधन में, निम्नलिखित में से कौन सा शिक्षकों के लिए अभिप्रेरणा (Motivation) की गैर-वित्तीय तकनीक (Non-Financial Technique) है?
(A) शीर्ष शिक्षण संकाय को दिए जाने वाले प्रत्यक्ष प्रदर्शन-आधारित मौद्रिक बोनस और वार्षिक नकद प्रोत्साहन
(B) शिक्षा बोर्डों द्वारा निर्धारित मूल वेतन और भत्ता संरचनाओं में नियमित वैधानिक वेतन वृद्धि
(C) महंगाई भत्ता समायोजन और त्रैमासिक जीवन-यापन वित्तीय मुआवजा वृद्धि
(D) करियर में उन्नति और पेशेवर विकास के अवसर प्रदान करना

72. फेयोल के सिद्धांतों के अनुसार, यदि किसी शिक्षक के व्यक्तिगत हितों और विद्यालय के सामान्य हितों के बीच टकराव होता है, तो प्रबंधन को यह सुनिश्चित करना होगा:
(A) सामान्य हित के अधीन व्यक्तिगत हित का होना (Subordination of Individual Interest to General Interest)
(B) कर्मचारियों के व्यक्तिगत हित (Individual Interest)

NODIA

के अधीन संगठनात्मक हित का होना
(C) निर्दिष्ट संस्थागत कार्य को पूरी तरह से छोड़कर समान समझौता
(D) औपचारिक जांच के बिना शिक्षक की सेवा अनुबंध की तत्काल समाप्ति

73. निम्नलिखित में से कौन सा औपचारिक संगठनात्मक संरचना (Formal Organizational Structure) का एक स्वीकृत घटक नहीं है?
(A) अधिकार का परिभाषित पदानुक्रम (Defined Hierarchy of Authority)
(B) स्पष्ट रूप से आवंटित कर्तव्य और उत्तरदायित्व
(C) अनौपचारिक सामाजिक नेटवर्क और अफ़वाहों का तंत्र (Grapevine)
(D) निर्धारित नियम, प्रक्रियाएं और नीतियां

74. निम्नलिखित में से कौन सा नियोजन परिसर (Planning Premises) उन कारकों को संदर्भित करता है जो एक शैक्षिक संस्थान के आंतरिक हैं और काफी हद तक प्राचार्य द्वारा नियंत्रणीय हैं?
(A) वर्तमान शिक्षण कर्मचारियों की उपलब्धता और दक्षता
(B) पाठ्यचर्या ढांचे और मूल्यांकन नियमों में व्यापक राष्ट्रीय परिवर्तन
(C) राज्य सरकार के बजटीय आवंटन और वित्तीय अनुदान वितरण योजनाएं
(D) विद्यालय के जलग्रहण क्षेत्र में जनसांख्यिकीय जनसंख्या परिवर्तन और सामाजिक-आर्थिक बदलाव

75. प्रबंधन कार्यों के बीच अंतर्संबंधों के संबंध में निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:
I. नियोजन के बिना नियंत्रण अंधा है, क्योंकि मूल्यांकन के लिए कोई उद्देश्य नहीं होते हैं।
II. नियंत्रण के बिना नियोजन निरर्थक है, क्योंकि निष्पादन सुनिश्चित करने के लिए कोई तंत्र नहीं है।
III. निर्देशन संगठन और नियुक्तीकरण से पूरी तरह से स्वतंत्र रूप से कार्य करता है।
उपर्युक्त में से कौन सा/से कथन सही है/हैं?
(A) केवल I और II
(B) केवल II और III
(C) केवल I और III
(D) I, II और III

76. संगठनात्मक सिद्धांत में, 'लाइन एंड स्टाफ (Line and Staff)' संगठन क्या है?
(A) एक प्रशासनिक संगठन जहां पूर्ण निर्णय लेने का अधिकार (Decision-Making Authority) विशेष रूप से स्टाफ सदस्यों में निहित होता है।
(B) प्रत्यक्ष रेखा अधिकार (Line Authority) को सहायक स्टाफ भूमिकाओं (Staff Roles) के साथ जोड़ता है।
(C) एक संगठनात्मक संरचना जो विशेष रूप से विशेष सैन्य कमान सेटअप के भीतर मौजूद और संचालित होती है।
(D) बिना किसी औपचारिक अधिकार संरचना के एक असंगठित संगठन, जो पूरी तरह से अनौपचारिक कर्मचारियों की सहमति पर निर्भर करता है।

77. प्रबंधन का कौन सा कार्य यह सुनिश्चित करता है कि विद्यालय के लक्ष्यों को प्राप्त करने के लिए सही योग्यता वाले सही लोग सही स्थानों और समय पर उपलब्ध हों?
(A) संगठन (Organizing)
(B) नियोजन (Planning)
(C) नियुक्तीकरण (Staffing)
(D) निर्देशन (Directing)

78. प्रबंधन के संदर्भ में 'जवाबदेही (Accountability)' के बारे में निम्नलिखित में से कौन सा कथन सत्य है?
(A) उत्तरदायित्व बनाए बिना जवाबदेही पूरी तरह से परिचालन अधीनस्थों को सौंपी जा सकती है।
(B) जवाबदेही विशेष रूप से संगठनात्मक पदानुक्रम के प्रत्येक स्तर के माध्यम से नीचे की ओर प्रवाहित होती है।
(C) जवाबदेही के लिए कड़ाई से एक जटिल मैट्रिक्स संगठनात्मक संरचना के कार्यान्वयन की आवश्यकता होती है।
(D) जवाबदेही निर्धारित परिणामों का उत्तर देने की बाध्यता है।

79. संक्षिप्त नाम POSDCORB प्रबंधन के मूल कार्यों की रूपरेखा तैयार करता है। इसमें घटक 'CO' किसका प्रतीक है?
(A) समन्वय करना (Coordinating)
(B) नियंत्रण करना (Controlling)
(C) संचार करना (Communicating)
(D) आदेश देना (Command)

80. विद्यालय प्रशासन में प्रबंधन कार्यों के अनुप्रयोग के संबंध में निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:
I. वार्षिक विद्यालय बजट तैयार करना नियोजन और नियंत्रण का एक अनुप्रयोग है।
II. समय-सारणी तैयार करना विशुद्ध रूप से एक नियुक्तीकरण कार्य है जिसका संगठन से कोई संबंध नहीं है।
III. शिक्षकों को मेंटर करने के लिए कक्षा का अवलोकन करना निर्देशन (पर्यवेक्षण) के अंतर्गत आता है।
IV. वैधानिक रिकॉर्ड बनाए रखना प्रशासनिक नियंत्रण का एक तंत्र है।
उपर्युक्त में से कौन सा/से कथन सही है/हैं?
(A) केवल I, II और III
(B) केवल I, III और IV
(C) केवल II, III और IV
(D) I, II, III और IV

81. नियोजन का एक महत्वपूर्ण सिद्धांत 'प्रतिबद्धता का सिद्धांत (Principle of Commitment)' है। इसका तात्पर्य है कि:

Click Here to Buy book on Flipkart

(A) कर्मचारियों और स्टाफ सदस्यों को व्यक्तिगत विद्यालय प्रबंधक के प्रति भावनात्मक रूप से गहराई से प्रतिबद्ध रहना चाहिए।
(B) योजनाओं में वर्तमान प्रतिबद्धताओं को पूरा करने के लिए पर्याप्त लंबी अवधि शामिल होनी चाहिए।
(C) प्रबंधन को रणनीतिक योजना के आधिकारिक तौर पर तैयार होने के बाद उसमें कभी भी बदलाव या समायोजन न करने के लिए कड़ाई से प्रतिबद्ध होना चाहिए।
(D) वर्तमान वित्तीय बजट वर्ष के भीतर वित्तीय अनुदान संसाधनों को पूरी तरह से समाप्त कर दिया जाना चाहिए।

82. निम्नलिखित में से कौन सा नेतृत्व सिद्धांत यह सुझाव देता है कि एक नेता को अनुयायियों की परिपक्वता और तत्परता के स्तर के आधार पर अपनी शैली (बताना, बेचना, भाग लेना, प्रत्यायोजन करना) को समायोजित करना चाहिए?
(A) परिस्थिति जन्य नेतृत्व सिद्धांत (Situational Leadership Theory)
(B) कार्यकारी नेतृत्व का क्लासिक गुण सिद्धांत (Classic Trait Theory)
(C) लेन-देन संबंधी नेतृत्व व्यावहारिक मॉडल (Transactional Leadership Model)
(D) हाउस का पाथ-गोल नेतृत्व ढांचा (House's Path-Goal Leadership Framework)

83. भाषा प्रवीणता में सुधार के लिए एक भाषा प्रयोगशाला की स्थापना में उपकरणों की जरूरतों को निर्धारित करना, स्थानिक लेआउट तय करना और एक विशिष्ट शिक्षक-प्रभारी को नियुक्त करना शामिल है। यह क्रम मुख्य रूप से किस कार्य को दर्शाता है?
(A) नियंत्रण (Controlling)
(B) नियुक्तीकरण (Staffing)
(C) संगठन (Organizing)
(D) निर्देशन (Directing)

84. नियंत्रण प्रक्रिया में फीडबैक महत्वपूर्ण है क्योंकि यह:
(A) कर्मचारियों पर तत्काल दंडात्मक प्रशासनिक कार्रवाई करने के लिए विशेष रूप से अतीत की परिचालन गलतियों की पहचान करता है।
(B) यह सुनिश्चित करता है कि शीर्ष कार्यकारी प्रबंधन स्थापित सोपान श्रृंखला को पूरी तरह से दरकिनार कर सके।
(C) बाद के प्रबंधन चक्र में नियोजन गतिविधियों को संचालित करने की आवश्यकता को पूरी तरह से समाप्त कर देता है।
(D) भविष्य की सुधारात्मक कार्रवाइयों को सुविधाजनक बनाने के लिए विचलनों पर जानकारी प्रदान करता है।

85. नीचे दो कथन दिए गए हैं, एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में अंकित किया गया है।
अभिकथन (A): फेयोल का 'कर्मचारियों के कार्यकाल की स्थिरता (Stability of Tenure of Personnel)' का सिद्धांत शैक्षिक संस्थानों में अत्यधिक लागू होता है।
कारण (R): शिक्षण कर्मचारियों का उच्च टर्नओवर शिक्षण-अधिगम प्रक्रिया की निरंतरता को बाधित करता है और संस्थागत दक्षता को कम करता है।
(A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

86. कौन सा प्रबंधन कार्य मुख्य रूप से संगठनात्मक लक्ष्यों को प्राप्त करने के लिए subordinates का मार्गदर्शन करने, प्रेरित करने और निर्देश देने से संबंधित है?
(A) नियंत्रण (Controlling)
(B) निर्देशन (Directing)
(C) संगठन (Organizing)
(D) नियोजन (Planning)

87. उद्देश्यों द्वारा प्रबंधन (Management by Objectives - MBO) दृष्टिकोण के तहत, कार्य निष्पादन मूल्यांकन (Performance Appraisal) मुख्य रूप से किस पर आधारित होता है?
(A) कर्मचारी के अंतर्निहित व्यक्तित्व लक्षणों और आचरण का व्यक्तिपरक मूल्यांकन।
(B) तत्काल प्रशासनिक पर्यवेक्षक के व्यक्तिपरक व्यक्तिगत प्रभाव और अनौपचारिक राय।
(C) कर्मचारी द्वारा निर्धारित कार्य समय का कड़ाई से पालन और समय की पाबंदी।
(D) वह सीमा जिस तक पारस्परिक रूप से सहमत लक्ष्यों को प्राप्त किया जाता है।

88. प्रभावी संचार (Effective Communication) निर्देशन का एक प्रमुख तत्व है। यदि कोई प्राचार्य उप-प्राचार्य को एक नीति दस्तावेज भेजता है, लेकिन उप-प्राचार्य इस्तेमाल किए गए शैक्षणिक शब्दों का गलत अर्थ निकालता है, तो संचार में बाधा मुख्य रूप से है:
(A) अर्थ संबंधी / भाषा संबंधी (Semantic)
(B) भौतिक (Physical)
(C) मनोवैज्ञानिक (Psychological)
(D) संगठनात्मक (Organizational)

NODIA

89. फेयोल ने 'व्यवस्था/क्रमबद्धता (Order)' को प्रबंधन के 14 सिद्धांतों में से एक के रूप में परिभाषित किया। इस सिद्धांत से उनका क्या तात्पर्य था?
(A) अधीनस्थ कर्मचारियों को सीधे, कठोर और सख्त प्रशासनिक आदेश (Administrative Orders) जारी करना
(B) पूरी तरह से सामाजिक वर्ग या स्थिति के आधार पर कठोर सामाजिक प्रशासनिक पदानुक्रम बनाए रखना
(C) हर चीज/हर किसी के लिए एक जगह और हर चीज/हर कोई अपनी जगह पर हो

(D) प्रशासनिक नियोजन चरणों की सटीक कालानुक्रमिक और क्रमिक व्यवस्था

90. विद्यालय के वार्षिक खेल दिवस का प्रबंधन करने के लिए, प्राचार्य एक केंद्रीय समन्वयक नियुक्त करता है, जिसके तहत विभिन्न समितियां (जलपान, अनुशासन, पुरस्कार) बनाई जाती हैं। प्रत्येक समिति प्रमुख को विशिष्ट कर्तव्य, एक बजट और समिति के सदस्यों को कार्य सौंपने का अधिकार दिया जाता है। यह स्थिति किस प्रबंधन कार्य का सबसे व्यावहारिक प्रदर्शन है?
(A) संगठन (Organizing)
(B) नियंत्रण (Controlling)
(C) नियोजन (Planning)
(D) नियुक्तीकरण (Staffing)

91. विद्यालय की भावी दिशा निर्धारित करने के लिए स्वॉट विश्लेषण (SWOT Analysis) का उपयोग करने वाला प्राचार्य किसमें संलग्न है?
(A) परिचालन नियोजन (Operational Planning)
(B) सुधारात्मक नियंत्रण (Corrective Controlling)
(C) विकेंद्रीकरण (Decentralization)
(D) रणनीतिक नियोजन (Strategic Planning)

92. एक प्रबंधन कार्य के रूप में 'नियंत्रण (Controlling)' की विशेषता निम्नलिखित में से कौन सी नहीं है?
(A) यह एक जारी, निरंतर प्रशासनिक नियंत्रण प्रक्रिया है।
(B) यह केवल निचले स्तर के पर्यवेक्षकों द्वारा निष्पादित किया जाता है।
(C) यह आंतरिक और घनिष्ठ रूप से रणनीतिक नियोजन से जुड़ा हुआ है।
(D) इसमें निर्धारित मानकों के खिलाफ वास्तविक प्रदर्शन की व्यवस्थित रूप से तुलना करना शामिल है।

93. एक वरिष्ठ शिक्षक परीक्षाओं के दौरान सौंपे गए कर्तव्यों को निभाने से यह तर्क देते हुए मना कर देता है कि उप-प्राचार्य को वरिष्ठ शिक्षकों को प्रशासनिक कर्तव्य सौंपने का कोई अधिकार नहीं है। प्राचार्य हस्तक्षेप करते हैं, नौकरी के विवरण को स्पष्ट करते हैं, और संस्थागत नियमों का हवाला देते हुए अनुपालन लागू करते हैं। फेयोल के किस सिद्धांत का प्राचार्य द्वारा समर्थन किया जा रहा है?
(A) समता (Equity)
(B) सामान्य हित के अधीन व्यक्तिगत हित का होना (Subordination of Individual Interest to General Interest)
(C) अधिकार और उत्तरदायित्व (Authority and Responsibility)
(D) पारिश्रमिक (Remuneration)

94. एक संगठनात्मक संरचना तैयार करते समय, 'विभागीकरण (Departmentalization)' से क्या तात्पर्य है?
(A) अनावश्यक या अतिरिक्त परिचालन कर्मचारियों को समाप्त करने की औपचारिक प्रशासनिक प्रक्रिया
(B) यह सुनिश्चित करना कि सभी परिचालन और रणनीतिक निर्णय केवल प्राचार्य द्वारा ही लिए जाएं
(C) केंद्रीय निदेशालय को सीधे स्थानीय विद्यालय से जोड़ने वाली आधिकारिक पदानुक्रमित सोपान श्रृंखला
(D) संबंधित नौकरियों को अलग-अलग संगठनात्मक इकाइयों में समूहित करना।

95. प्रबंधन में 'एकल-उपयोग योजनाएं (Single-Use Plans)' किसी अनूठी स्थिति की जरूरतों को पूरा करने के लिए डिज़ाइन की जाती हैं। निम्नलिखित में से कौन सा विद्यालय में एकल-उपयोग योजना का एक उदाहरण है?
(A) एक नए प्रयोगशाला भवन के निर्माण के लिए बजट और समय-सारणी
(B) मानकीकृत दैनिक विद्यालय प्रार्थना सभा दिनचर्या और सुबह का शेड्यूल
(C) व्यापक आधिकारिक संस्थागत छात्र प्रवेश नीति
(D) छात्र दुराचरण से निपटने के लिए मानक संहिताबद्ध अनुशासनात्मक प्रक्रिया

96. प्राचार्य शैक्षणिक वर्ष की शुरुआत में सभी विभागाध्यक्षों (Subject Heads of Department) की बैठक बुलाता है। एकतरफा पास प्रतिशत लक्ष्य थोपने के बजाय, प्राचार्य प्रत्येक प्रमुख से अपने विभाग के बेसलाइन डेटा का विश्लेषण करने और आगामी वर्ष के लिए प्राप्त करने योग्य शैक्षणिक लक्ष्य प्रस्तावित करने के लिए कहता है, जिन्हें फिर चर्चा के माध्यम से अंतिम रूप दिया जाता है। यह अभ्यास किस प्रबंधन अवधारणा का प्रत्यक्ष अनुप्रयोग है?
(A) अपवाद द्वारा प्रबंधन (Management by Exception) प्रशासनिक मॉडल
(B) उद्देश्यों द्वारा प्रबंधन (Management by Objectives - MBO)
(C) कुल गुणवत्ता प्रबंधन (Total Quality Management - TQM) संस्थागत ढांचा
(D) केंद्रीकृत प्रशासनिक परिचालन शासन

NODIA

97. प्रशासनिक निर्णय लेने में 'सीमित तर्कसंगतता (Bounded Rationality)' की अवधारणा, जो सुझाव देती है कि प्रबंधक पूर्ण तर्कसंगतता प्राप्त करने के बजाय सरलीकृत मॉडल और सीमित जानकारी के आधार पर निर्णय लेते हैं, किसके द्वारा प्रस्तावित की गई थी?
(A) हेनरी फेयोल (Henri Fayol)
(B) हर्बर्ट साइमन (Herbert Simon)
(C) पीटर ड्रकर (Peter Drucker)
(D) मैक्स वेबर (Max Weber)

98. निम्नलिखित में से कौन सा सिद्धांत इस बात पर जोर देता है कि कर्मचारियों की वफादारी और भक्ति प्राप्त करने के लिए उनके साथ दयालुता और न्याय का व्यवहार किया जाना चाहिए?
(A) समता (Equity)
(B) सोपान श्रृंखला (Scalar Chain)

(C) पहल क्षमता (Initiative)
(D) व्यवस्था/क्रमबद्धता (Order)

99. प्राचार्य विद्यालय में प्रवेश को संभालने के लिए एक समिति का गठन करता है, जो समिति के सदस्यों को दस्तावेजों को सत्यापित करने, अभिभावकों के साथ बातचीत करने और नियामक दिशानिर्देशों के दायरे में सूची को अंतिम रूप देने का अधिकार देता है। हालाँकि, यदि अस्वीकृत प्रवेश के संबंध में कोई कानूनी विवाद उत्पन्न होता है, तो प्राचार्य उच्च अधिकारियों को उत्तर देने के लिए हस्तक्षेप करता है। यह स्थिति सटीक रूप से दर्शाती है कि:
(A) अधिकार, परिचालन उत्तरदायित्व और अंतिम जवाबदेही (Accountability) सभी को पूरी तरह से प्रत्यायोजित किया जा सकता है।
(B) विकेंद्रीकरण स्थायी रूप से विद्यालय प्रमुख को प्रशासनिक सोपान श्रृंखला से हटा देता है।
(C) अधिकार (Authority) का प्रत्यायोजन किया जा सकता है, लेकिन पूर्ण जवाबदेही (Absolute Accountability) का नहीं।
(D) समिति के निर्णय लेने की संरचनाएं स्वाभाविक रूप से निर्देश की एकता के सिद्धांत का उल्लंघन करती हैं।

100. प्रबंधन के मूल कार्यों का संश्लेषण करते हुए, निम्नलिखित में से कौन संस्थागत प्रबंधन के तार्किक प्रवाह का सबसे अच्छा प्रतिनिधित्व करता है?
(A) लक्ष्यों का निर्देशन (Directing), लोगों का नियंत्रण (Controlling), धन का संगठन, भूमिकाओं का नियुक्तीकरण, रिपोर्टों का नियोजन
(B) नियुक्तीकरण पहला, नियोजन दूसरा, निर्देशन तीसरा, नियंत्रण चौथा, संगठन पांचवां
(C) विचलनों का नियंत्रण, दंड का निर्देशन, पदानुक्रमों का संगठन, प्रतिस्थापनों का नियुक्तीकरण, समाप्ति का नियोजन
(D) उद्देश्यों का नियोजन (Planning), संसाधनों का संगठन (Organizing), पदों का नियुक्तीकरण (Staffing), निष्पादन का निर्देशन (Directing), परिणामों का नियंत्रण (Controlling)

Downloaded from www.pdf.tube

उत्तर (व्याख्या सहित)

1. (B) संस्थागत उद्देश्यों को कुशलतापूर्वक प्राप्त करने के लिए वातावरण का निर्माण करने और उसे बनाए रखने की प्रक्रिया
शैक्षणिक प्रबंधन (Educational Management) एक व्यवस्थित प्रक्रिया है जिसके माध्यम से किसी संस्थागत वातावरण का निर्माण और रखरखाव किया जाता है। इसका मुख्य उद्देश्य मानवीय और भौतिक संसाधनों का इष्टतम उपयोग करते हुए निर्धारित शैक्षणिक लक्ष्यों को कुशलतापूर्वक प्राप्त करना है। यह केवल नियमित रखरखाव तक सीमित न होकर रणनीतिक नियोजन, मार्गदर्शन और समन्वय पर आधारित एक सतत प्रक्रिया को निरुपित करता है।

2. (A) व्यक्तिगत प्रशासनिक कौशल का उपयोग करके ज्ञान का व्यावहारिक अनुप्रयोग (Practical Application)
कला के रूप में प्रबंधन व्यक्तिगत कौशल और रचनात्मकता के माध्यम से सैद्धांतिक ज्ञान के व्यावहारिक अनुप्रयोग (Practical Application) को रेखांकित करता है। एक विद्यालय प्राचार्य अपनी विशिष्ट प्रशासनिक क्षमताओं, परिस्थितियों के अनुकूल निर्णयों और व्यक्तिगत अनुभवों का उपयोग करके दैनिक चुनौतियों का समाधान करता है। यह कलात्मक दृष्टिकोण गतिशील समस्याओं से निपटने में सहायता प्रदान करता है।

3. (B) केवल I और III
प्रबंधन एक सतत और सर्वव्यापी प्रक्रिया (Continuous and Pervasive Process) है जो संगठन के सभी स्तरों पर निरंतर चलती है। यह एक अमूर्त शक्ति (Intangible Force) है जिसे प्रत्यक्ष रूप से देखा नहीं जा सकता, परंतु संस्थागत सफलता और व्यवस्थित संचालन में इसकी उपस्थिति स्पष्ट होती है। शैक्षिक प्रबंधन में मानव और भौतिक दोनों संसाधनों का समन्वित नियोजन अनिवार्य रूप से सम्मिलित रहता है।

4. (D) प्रबंधक के रूप में कार्य करने के लिए किसी विशेष लाइसेंस या विशिष्ट डिग्री की वैधानिक आवश्यकता
प्रबंधन को एक उभरते पेशे के रूप में मान्यता प्राप्त है, किंतु इसमें चिकित्सा या कानून की भांति कार्य करने हेतु किसी वैधानिक लाइसेंस की अनिवार्यता नहीं है। कोई भी व्यक्ति बिना किसी विशिष्ट डिग्री के प्रबंधकीय पद संभाल सकता है। यद्यपि व्यवस्थित ज्ञान निकाय मौजूद हैं, फिर भी वैधानिक बाध्यता का अभाव इसे पूर्ण पेशा बनने से रोकता है।

5. (C) राष्ट्रीय स्तर की शैक्षिक नीतियों और व्यापक विधायी अधिनियमों (Legislative Enactments) का निर्माण
विद्यालय प्राचार्य का प्राथमिक दायरा संस्थागत स्तर के आंतरिक प्रबंधन, जैसे मानव संसाधनों का प्रबंधन (Human Resource Management), भौतिक बुनियादी ढांचे का रख-रखाव और अभिलेखों के संरक्षण तक सीमित होता है। राष्ट्रीय स्तर पर व्यापक शैक्षिक नीतियों और विधायी अधिनियमों (Legislative Enactments) का निर्माण सरकार और केंद्रीय नीति-निर्धारण निकायों का कार्य है, जो स्थानीय प्रशासन से बाहर है।

6. (B) प्रशासन नीति निर्माण (Policy Making) से संबंधित है, जबकि प्रबंधन नीति निष्पादन (Policy Execution) से संबंधित है।
शास्त्रीय संगठनात्मक सिद्धांत (Classical Organizational Theory) के अनुसार प्रशासन उच्च स्तरीय निकाय है जो मुख्य रूप से व्यापक लक्ष्यों, सिद्धांतों और नीति निर्माण (Policy Making) का कार्य करता है। दूसरी ओर, प्रबंधन उन पूर्व निर्धारित नीतियों और योजनाओं का व्यावहारिक निष्पादन (Policy Execution) सुनिश्चित करता है। प्रशासन यह तय करता है कि क्या करना है।

7. (D) मध्य-स्तरीय प्रबंधन (Middle-Level Management)
विद्यालय प्रमुख (प्राचार्य) शैक्षिक पदानुक्रम में मध्य-स्तरीय प्रबंधन (Middle-Level Management) के रूप में भूमिका निभाता है। वह शीर्ष प्रबंधन या राज्य शिक्षा बोर्डों द्वारा निर्मित व्यापक नीतियों को व्यावहारिक रूप से लागू करता है। प्राचार्य दैनिक परिचालन और पर्यवेक्षी स्तर के शिक्षकों का मार्गदर्शन करते हुए उच्च प्रशासन और शिक्षकों के बीच कड़ी बनता है।

8. (A) मूलभूत प्रबंधन सिद्धांत व्यवसाय, सरकार और शैक्षिक संस्थानों में समान रूप से लागू होते हैं।
प्रबंधन के सिद्धांतों की सार्वभौमिकता (Universality of Management Principles) का तात्पर्य है कि नियोजन, संगठन, निर्देशन और नियंत्रण जैसे मौलिक सिद्धांत सभी प्रकार के संगठनों पर समान रूप से लागू होते हैं। चाहे वह कोई व्यावसायिक फर्म हो, सरकारी विभाग हो या शैक्षिक संस्थान, मूलभूत प्रबंधकीय अवधारणाएं समान रहती हैं, भले ही प्रक्रियाओं में भिन्नता हो।

9. (C) 14
हेनरी फेयोल (Henri Fayol) ने अपने प्रशासनिक प्रबंधन सिद्धांत (Administrative Management Theory) के अंतर्गत कुल 14 प्रबंधन सिद्धांतों का प्रतिपादन किया था। इनमें कार्य का विभाजन, आदेश की एकता, निर्देश की एकता, और सोपान श्रृंखला जैसे महत्वपूर्ण सिद्धांत सम्मिलित हैं। ये सिद्धांत किसी भी संगठन के कुशल संचालन और अनुशासन को बनाए रखने में सहायक हैं।

10. (B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
शैक्षिक प्रशासन का प्राथमिक कार्य नीति-निर्माण और व्यापक लक्ष्य निर्धारण करना है, जबकि शैक्षिक प्रबंधन उन नीतियों के क्रियान्वयन पर केंद्रित होता है। उच्च-स्तरीय अधिकारी अपना अधिकांश समय प्रशासनिक और नीतिगत कार्यों में लगाते हैं,

NODIA

जबकि निम्न-स्तरीय अधिकारी प्रबंधकीय निष्पादन पर ध्यान केंद्रित करते हैं। यद्यपि दोनों कथन सत्य हैं, परंतु कारण इसकी व्याख्या नहीं है।

11. (D) आदेश की एकता (Unity of Command)
हेनरी फेयोल का आदेश की एकता (Unity of Command) का सिद्धांत यह निर्धारित करता है कि प्रत्येक कर्मचारी को केवल एक ही उच्च अधिकारी से आदेश प्राप्त होने चाहिए। यदि किसी कर्मचारी को एक से अधिक वरिष्ठों से निर्देश मिलते हैं, तो कार्य में भ्रम, दोहराव और अनुशासनहीनता उत्पन्न होती है। यह सिद्धांत संगठनात्मक जवाबदेही को स्पष्ट बनाता है।

12. (B) कार्य का विभाजन (Division of Work)
कार्य का विभाजन (Division of Work) का सिद्धांत यह प्रतिपादित करता है कि कुल कार्य को छोटी विशिष्ट इकाइयों में विभाजित करके व्यक्तियों की योग्यता अनुसार सौंपा जाना चाहिए। शिक्षकों को उनकी विषय विशेषज्ञता के आधार पर कक्षाएं आवंटित करने से उनकी दक्षता और शिक्षण गुणवत्ता में वृद्धि होती है। यह सिद्धांत विशिष्टीकरण (Specialization) को बढ़ावा देता है।

13. (C) अधिकार (Authority) और उत्तरदायित्व (Responsibility) साथ-साथ चलने चाहिए; एक के बिना दूसरे का अस्तित्व नहीं हो सकता।
अधिकार और उत्तरदायित्व की समानता का सिद्धांत यह स्पष्ट करता है कि अधिकार (Authority) और उत्तरदायित्व (Responsibility) एक-दूसरे के पूरक हैं। किसी प्रबंधक या शिक्षक को उत्तरदायित्व सौंपते समय उसे पूरा करने के लिए पर्याप्त अधिकार देना आवश्यक है। बिना अधिकार के उत्तरदायित्व अप्रभावी होता है, तथा बिना उत्तरदायित्व के अधिकार का दुरुपयोग संभव होता है।

14. (D) आदेश की एकता व्यक्तिगत कर्मचारियों से संबंधित है, जबकि निर्देश की एकता पूरे विभागों से संबंधित है।
आदेश की एकता (Unity of Command) का तात्पर्य यह है कि एक अधीनस्थ को केवल एक ही वरिष्ठ अधिकारी से आदेश प्राप्त होना चाहिए, जो व्यक्तिगत कर्मचारी के स्तर पर लागू होता है। दूसरी ओर, निर्देश की एकता (Unity of Direction) संपूर्ण संगठन या विभाग से संबंधित है, जिसके अनुसार समान उद्देश्यों की एक योजना होती है।

15. (B) केवल I और III
सोपान श्रृंखला (Scalar Chain) सर्वोच्च प्रबंधन से निम्नतम स्तर तक अधिकार और संचार की औपचारिक रेखा को दर्शाती है। आपातकालीन स्थितियों में प्रशासनिक विलंब से बचने के लिए, फेयोल ने 'गैंग प्लैंक (Gang Plank)' की व्यवस्था की, जो समान स्तर के अधिकारियों को सोपान श्रृंखला को बायपास करके सीधे संचार की अनुमति प्रदान करती है।

16. (B) नियोजन (Planning)
नियोजन (Planning) प्रबंधन का एक मौलिक कार्य है जो यह निर्धारित करता है कि संगठन वर्तमान में कहाँ स्थित है और भविष्य में उसे कहाँ पहुँचना है। यह लक्ष्य स्थापित करके, नीतियां बनाकर और कार्य योजनाओं को रूपरेखा देकर वर्तमान और भविष्य की स्थिति के बीच के अंतर को पाटता है। नियोजन दिशा प्रदान करता है।

17. (B) संस्थागत नियोजन (Institutional Planning)
संस्थागत नियोजन (Institutional Planning) किसी विशेष शैक्षिक संस्थान द्वारा अपनी प्राथमिकताओं, उपलब्ध संसाधनों और आवश्यकताओं के आधार पर विद्यालय के विकास के लिए तैयार की गई योजना है। विद्यालय विकास योजना (School Development Plan - SDP) इसका एक प्रमुख उदाहरण है, जिसका उद्देश्य विद्यालय की शैक्षणिक और प्रशासनिक व्यवस्था में सुधार लाना होता है।

18. (A) रणनीतिक नियोजन (Strategic Planning)
रणनीतिक नियोजन (Strategic Planning) एक व्यापक और दीर्घकालिक प्रक्रिया है जिसमें संगठन के दीर्घकालिक लक्ष्यों की पहचान की जाती है और बदलते पर्यावरण के अनुरूप रणनीतियां बनाई जाती हैं। यह संस्थान के बाह्य वातावरण, अवसरों और खतरों का विश्लेषण करके दीर्घकालिक सफलता सुनिश्चित करने पर ध्यान केंद्रित करता है। यह दिशा प्रदान करता है।

19. (A) II, IV, I, III
औपचारिक नियोजन प्रक्रिया (Formal Planning Process) में एक तार्किक क्रम होता है। सर्वप्रथम संस्थागत उद्देश्यों का निर्धारण (Setting Objectives) किया जाता है, जिसके पश्चात नियोजन आधारों या परिसरों का विकास (Developing Premises) होता है। तत्पश्चात विभिन्न वैकल्पिक कार्य-विधियों का मूल्यांकन (Evaluating Alternative Courses) किया जाता है और अंत में सर्वोत्तम विधि चुनी जाती है।

20. (A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
नियोजन को प्रबंधन का प्राथमिक कार्य (Primary Function of Management) माना जाता है क्योंकि यह अन्य सभी प्रबंधकीय कार्यों का आधार निर्मित करता है। संगठन, नियुक्तीकरण, निर्देशन और नियंत्रण जैसी सभी गतिविधियां पूर्व-निर्धारित योजनाओं और उद्देश्यों के ढांचे के भीतर ही संचालित होती हैं। इसलिए कारण अभिकथन की सही व्याख्या प्रस्तुत करता है।

21. (C) परिचालन नियोजन (Operational Planning)
परिचालन नियोजन (Operational Planning) अल्पकालिक होता है और यह दैनिक या नियमित संस्थागत गतिविधियों के क्रियान्वयन पर केंद्रित होता है। विद्यालय में स्थानापन्न शिक्षक व्यवस्था (Substitute Teacher Arrangement) या दैनिक समय-सारणी का प्रबंधन परिचालन नियोजन के अंतर्गत ही आता है। इसका प्राथमिक उद्देश्य विद्यालय का निर्बाध और सुचारु दैनिक संचालन सुनिश्चित करना होता है।

Click Here to Buy book on Amazon

22. (B) संगठन (Organizing)
संगठन (Organizing) प्रबंधन का वह महत्वपूर्ण कार्य है जिसके अंतर्गत निर्धारित संस्थागत लक्ष्यों को प्राप्त करने के लिए गतिविधियों का समूहन किया जाता है, अधिकार और उत्तरदायित्व के संबंधों को स्पष्ट रूप से परिभाषित किया जाता है, तथा एक संगठनात्मक ढांचा तैयार किया जाता है। यह भौतिक एवं मानव संसाधनों का समुचित आवंटन सुनिश्चित करता है।

23. (D) रेखीय संगठन (Line Organization)
रेखीय संगठन (Line Organization) संगठनात्मक संरचना का सबसे सरल और प्राचीन रूप है, जिसे सैन्य संगठन के नाम से भी जाना जाता है। इसमें अधिकार की एक सीधी और अटूट रेखा सर्वोच्च कार्यकारी से लेकर सबसे निचले स्तर के कर्मचारी तक नीचे की ओर प्रवाहित होती है। इसमें अधीनस्थ वरिष्ठ के प्रति जवाबदेह होता है।

24. (A) subordinates की वह संख्या जिसे एक पर्यवेक्षक कुशलतापूर्वक प्रबंधित कर सकता है।
नियंत्रण का विस्तार (Span of Control) प्रबंधन का एक महत्वपूर्ण सिद्धांत है जो उन अधीनस्थों या कर्मचारियों की संख्या को संदर्भित करता है जिनका एक पर्यवेक्षक या अधिकारी प्रभावी और कुशल तरीके से निरीक्षण तथा प्रबंधन कर सकता है। यह सिद्धांत संगठन की संरचना का निर्धारण करने में सहायक होता है।

25. (B) केवल I, II और IV
केंद्रीकरण उच्च प्रबंधन स्तरों पर अधिकार के संकेंद्रण को दर्शाता है, जबकि विकेंद्रीकरण प्रबंधन के सभी स्तरों पर अधिकार के व्यवस्थित फैलाव को संदर्भित करता है। बड़े शैक्षिक संस्थानों में पूर्ण केंद्रीकरण व्यावहारिक रूप से असंभव है। विकेंद्रीकरण शीर्ष अधिकारियों के कार्यभार को कम करता है और त्वरित निर्णय लेने में सहायता करता है।

26. (A) प्रबंधन के कई स्तरों वाली लंबी संरचना (Tall Structure)
नियंत्रण का संकीर्ण विस्तार (Narrow Span of Control) तब होता है जब एक पर्यवेक्षक के अधीन केवल कुछ ही अधीनस्थ कार्य करते हैं। इसके परिणामस्वरूप संगठन में प्रबंधन के कई पदानुक्रमित स्तर बन जाते हैं, जिसे लंबी संगठनात्मक संरचना (Tall Structure) कहा जाता है। इसमें निकट निरीक्षण और नियंत्रण संभव होता है।

27. (D) नियुक्तीकरण (Staffing)
नियुक्तीकरण (Staffing) प्रबंधन का वह कार्य है जो मानव संसाधन आवश्यकताओं की पहचान करने, भर्ती, चयन, पदस्थापन, प्रशिक्षण और कर्मचारियों की पदोन्नति से संबंधित है। इसका मुख्य उद्देश्य संगठन के प्रत्येक पद पर सही योग्यता और कौशल वाले व्यक्तियों को नियुक्त करना है। यह कुशल कार्यबल की उपलब्धता सुनिश्चित करता है।

28. (B) भर्ती एक सकारात्मक प्रक्रिया (Positive Process) है जबकि चयन एक नकारात्मक प्रक्रिया (Negative Process) है।
नियुक्तीकरण प्रक्रिया में भर्ती एक सकारात्मक प्रक्रिया (Positive Process) है क्योंकि इसका उद्देश्य अधिक से अधिक उम्मीदवारों को आवेदन हेतु आकर्षित करना होता है। इसके विपरीत, चयन एक नकारात्मक प्रक्रिया (Negative Process) मानी जाती है क्योंकि इसमें अनुपयुक्त आवेदकों को छांटकर अस्वीकार किया जाता है और केवल योग्य व्यक्तियों को चुना जाता है।

NODIA

29. (C) इंडक्शन / कार्य-परिचय (Induction)
इंडक्शन या कार्य-परिचय (Induction) नवनियुक्त कर्मचारियों को संगठन के वातावरण, उसकी नीतियों, नियमों, संस्कृति और सहकर्मियों से परिचित कराने की एक औपचारिक प्रक्रिया है। इसका मुख्य उद्देश्य नए शिक्षक या कर्मचारी के शुरुआती तनाव को कम करना और उसे संस्थागत माहौल में शीघ्रता से सहज बनाना होता है, जिससे कार्य सुचारु हो।

30. (D) आदेश की एकता (Unity of Command)
आदेश की एकता (Unity of Command) का सिद्धांत यह अनिवार्य करता है कि प्रत्येक कर्मचारी को केवल एक ही वरिष्ठ अधिकारी से आदेश प्राप्त होना चाहिए। जब कई उप-प्राचार्य एक ही शिक्षक समूह को परस्पर विरोधी निर्देश देते हैं, तो अराजकता उत्पन्न होती है। इस सिद्धांत से अधिकार की रेखा स्पष्ट हो जाती है।

31. (A) पर्यवेक्षण (Supervision), अभिप्रेरणा (Motivation), नेतृत्व (Leadership), संचार (Communication)
प्रबंधन के 'निर्देशन (Directing)' कार्य के अंतर्गत मुख्य रूप से चार प्राथमिक घटक शामिल होते हैं: पर्यवेक्षण (Supervision), अभिप्रेरणा (Motivation), नेतृत्व (Leadership), और संचार (Communication)। ये घटक संगठन के कर्मचारियों को संस्थागत उद्देश्यों की प्राप्ति हेतु मार्गदर्शन प्रदान करने, उन्हें सतत प्रेरित करने और कार्यों की प्रभावी निगरानी करने में अत्यंत सहायक सिद्ध होते हैं।

32. (B) यह सहयोगात्मक, सतत और पेशेवर विकास के उद्देश्य से संचालित होता है।
आधुनिक शैक्षणिक पर्यवेक्षण (Academic Supervision) पारंपरिक निरीक्षण से भिन्न है क्योंकि यह सहयोगात्मक, सतत और लोकतांत्रिक प्रक्रिया पर आधारित होता है। इसका प्राथमिक उद्देश्य केवल कमियां खोजना या दंड देना नहीं है, बल्कि शिक्षकों की पेशेवर दक्षता को बढ़ाना, उन्हें मेंटरिंग प्रदान करना और शिक्षण की गुणवत्ता में सुधार लाना है।

33. (B) अब्राहम मास्लो (Abraham Maslow)
मानवीय आवश्यकताओं के पदानुक्रम सिद्धांत (Need Hierarchy Theory) का प्रतिपादन अब्राहम मास्लो (Abraham Maslow) द्वारा किया गया था। इस सिद्धांत के अनुसार मनुष्य की आवश्यकताएं पांच पदानुक्रमित स्तरों में व्यवस्थित होती हैं, जो शारीरिक आवश्यकताओं से प्रारम्भ

होकर सुरक्षा, सामाजिक, सम्मान और अंततः आत्म-साक्षात्कार (Self-Actualization) तक पहुँचती हैं। यह मानव व्यवहार को समझाता है।

34. (A) थ्योरी Y (Theory Y)
डगलस मैकग्रेगर द्वारा प्रतिपादित थ्योरी Y (Theory Y) यह मानती है कि कर्मचारी स्वाभाविक रूप से कार्य को पसंद करते हैं, स्व-प्रेरित होते हैं और उत्तरदायित्व स्वीकार करने के लिए तत्पर रहते हैं। जब एक विद्यालय प्राचार्य शिक्षकों की क्षमताओं पर विश्वास करता है और उन्हें स्वायत्तता देता है, तो वह थ्योरी Y को लागू करता है।

35. (A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
निर्देशन (Directing) को प्रबंधन प्रक्रिया का हृदय माना जाता है क्योंकि यह योजनाबद्ध गतिविधियों में गति और जीवन भरता है। यद्यपि नियोजन, संगठन और नियुक्तीकरण आवश्यक संसाधन और संरचना तैयार करते हैं, परंतु जब तक निर्देशन के माध्यम से मार्गदर्शन और अभिप्रेरणा प्रदान नहीं की जाती, तब तक वास्तविक कार्य प्रारंभ नहीं होता।

36. (D) लोकतांत्रिक नेतृत्व (Democratic Leadership)
लोकतांत्रिक नेतृत्व (Democratic Leadership) शैली में निर्णय लेने की प्रक्रिया में subordinates की भागीदारी और परामर्श को प्रोत्साहित किया जाता है। जब एक प्राचार्य शिक्षकों की सामूहिक विशेषज्ञता का उपयोग करना चाहता है और नवाचार को बढ़ावा देना चाहता है, तो लोकतांत्रिक शैली सबसे प्रभावी सिद्ध होती है। यह टीम मनोबल को बढ़ाती है।

37. (C) निर्धारित मानकों के साथ प्रदर्शन की तुलना करना और सुधारात्मक कार्रवाई करना।
नियंत्रण (Controlling) प्रबंधन का एक मूलभूत कार्य है जिसके अंतर्गत पूर्व-निर्धारित मानकों के साथ वास्तविक निष्पादन का व्यवस्थित मापन और तुलना की जाती है। यदि वास्तविक प्रदर्शन में कोई विचलन (Deviation) पाया जाता है, तो उसके कारणों का विश्लेषण करके आवश्यक सुधारात्मक कार्रवाई की जाती है। यह लक्ष्यों की प्राप्ति सुगम बनाता है।

38. (B) मानकों की स्थापना (Establishment of Standards)
नियंत्रण प्रक्रिया (Controlling Process) का पहला और अति महत्वपूर्ण चरण मानकों की स्थापना (Establishment of Standards) करना है। मानक वे मापदंड या लक्ष्य होते हैं जिनके आधार पर बाद में वास्तविक प्रदर्शन का मूल्यांकन किया जाता है। बिना स्पष्ट और मापने योग्य मानकों के, निष्पादन की तुलना करना असंभव होता है।

39. (D) क्योंकि यह भविष्य के नियोजन को बेहतर बनाने और विचलन को रोकने के लिए पिछले प्रदर्शन आंकड़ों का उपयोग करता है।
नियंत्रण अतीत-उन्मुख होने के साथ-साथ भविष्य-उन्मुख (Forward-Looking) भी होता है क्योंकि यह केवल पुरानी त्रुटियों का विश्लेषण करने तक सीमित नहीं रहता। यह पिछले निष्पादन आंकड़ों और विचलनों से सीख लेकर भविष्य की योजनाओं को अधिक सटीक बनाता है और संभावित समस्याओं की पुनरावृत्ति को रोकता है। यह सुधारात्मक दिशा तय करता है।

40. (D) I, II और III
कार्यात्मक संगठन (Functional Organization) संरचना विशिष्ट कार्यों के आधार पर विभागों का समूहन करती है। फ्रेडरिक टेलर द्वारा प्रतिपादित कार्यात्मक फोरमैनशिप (Functional Foremanship) इसका आधार है। चूँकि इस संरचना में एक अधीनस्थ को कई विशेषज्ञों से निर्देश प्राप्त होते हैं, इसलिए यह आदेश की एकता के सिद्धांत का उल्लंघन करती है।

41. (C) मानकों से केवल महत्वपूर्ण विचलनों (Significant Deviations) को ही शीर्ष प्रबंधन के ध्यान में लाया जाता है।
अपवाद द्वारा प्रबंधन (Management by Exception) नियंत्रण का एक ऐसा सिद्धांत है जो यह मानता है कि सब कुछ नियंत्रित करने का प्रयास विफल होता है। इसके अनुसार केवल वही महत्वपूर्ण विचलन (Deviations) शीर्ष प्रबंधन के समक्ष लाए जाने चाहिए जो सीमाओं से बाहर हों, जबकि मामूली अंतर अधीनस्थ स्वयं सुलझाएं।

42. (A) संगठन में प्रत्येक गतिविधि की जांच करना असंभव और अवायवीय है।
क्रिटिकल प्वाइंट कंट्रोल (Critical Point Control) या मुख्य परिणाम क्षेत्र (Key Result Areas - KRAs) नियंत्रण की वह तकनीक है जो केवल उन्हीं महत्वपूर्ण बिंदुओं पर ध्यान केंद्रित करती है जो सफलता के लिए रणनीतिक होते हैं। प्रत्येक गतिविधि की जांच करना असंभव होता है, इसलिए मुख्य क्षेत्रों पर ध्यान दिया जाता है।

43. (D) साइबरनेटिक नियंत्रण (Cybernetic Control)
साइबरनेटिक नियंत्रण (Cybernetic Control) एक स्व-नियंत्रित तकनीक है जो किसी ऑपरेशन के संचालन के दौरान लगातार फीडबैक (Feedback) का उपयोग करती है। यह प्रणाली निर्धारित मानकों से विचलन का स्वतः पता लगाती है और बिना बाहरी मानवीय हस्तक्षेप के उन विचलनों को स्वतः ठीक करने के लिए उपाय लागू करती है।

44. (B) प्रबंधन के जुड़वां बच्चे (Siamese Twins of Management)
नियोजन और नियंत्रण (Planning and Controlling) को अक्सर 'प्रबंधन के जुड़वां बच्चे' कहा जाता है क्योंकि ये दोनों कार्य एक-दूसरे पर पूरी तरह निर्भर हैं। नियोजन बिना नियंत्रण के निष्फल है, क्योंकि योजनाओं का क्रियान्वयन सुनिश्चित नहीं होता। उसी प्रकार, नियंत्रण बिना नियोजन के अंधा है, क्योंकि मानकों के बिना मूल्यांकन असंभव है।

45. (C) विकेंद्रीकरण (Decentralization) और सहभागी प्रबंधन (Participative Management)
विद्यालय प्रबंधन समिति (School Management Committee - SMC) का गठन जिसमें अभिभावक, शिक्षक

Downloaded from www.pdf.tube

और स्थानीय समुदाय के प्रतिनिधि शामिल होते हैं, विकेंद्रीकरण (Decentralization) और सहभागी प्रबंधन (Participative Management) का उदाहरण है। यह दृष्टिकोण निर्णय लेने के अधिकार को स्थानीय स्तर पर प्रसारित करता है, जिससे पारदर्शिता और सामूहिक स्वामित्व को बढ़ावा मिलता है।

46. (D) प्रदर्शन का मूल्यांकन करने के लिए प्रबंधकों और subordinates द्वारा संयुक्त लक्ष्य निर्धारण (Joint Goal Setting)
उद्देश्यों द्वारा प्रबंधन (Management by Objectives - MBO) एक ऐसी प्रबंधकीय प्रक्रिया है जिसमें प्रबंधक और अधीनस्थ मिलकर संस्थागत लक्ष्यों के आधार पर व्यक्तिगत लक्ष्यों का संयुक्त निर्धारण (Joint Goal Setting) करते हैं। इसके अंतर्गत कर्मचारियों के प्रदर्शन का मूल्यांकन उन सहमत लक्ष्यों की प्राप्ति के आधार पर ही किया जाता है।

47. (A) पीटर ड्रकर (Peter Drucker)
उद्देश्यों द्वारा प्रबंधन (Management by Objectives - MBO) की अवधारणा का प्रतिपादन प्रसिद्ध प्रबंधन विचारक पीटर ड्रकर (Peter Drucker) ने किया था। उन्होंने अपनी 1954 में प्रकाशित पुस्तक "द प्रैक्टिस ऑफ़ मैनेजमेंट (The Practice of Management)" में इस अवधारणा को लोकप्रिय बनाया। यह मॉडल संयुक्त लक्ष्य निर्धारण और प्रदर्शन मूल्यांकन पर बल देता है।

48. (A) II, III, IV, I
उद्देश्यों द्वारा प्रबंधन (MBO) प्रक्रिया का तार्किक क्रम इस प्रकार है: सर्वप्रथम संगठन के समग्र उद्देश्यों का निर्धारण किया जाता है। इसके पश्चात प्रबंधकों और अधीनस्थों द्वारा संयुक्त रूप से अधीनस्थ के उद्देश्यों का निर्धारण होता है। फिर कार्य योजना (Action Planning) बनाई जाती है, और अंत में आवधिक निष्पादन मूल्यांकन किया जाता है।

49. (B) शैक्षिक परिणाम गुणात्मक होते हैं और उन्हें मात्रात्मक रूप से मापना कठिन होता है।
शैक्षिक संस्थानों में उद्देश्यों द्वारा प्रबंधन (MBO) को लागू करने में एक मुख्य सीमा यह है कि शिक्षा के परिणाम मुख्य रूप से गुणात्मक (Qualitative) होते हैं, जैसे चरित्र निर्माण और चिंतन कौशल। इन गुणात्मक पहलों को MBO के लिए आवश्यक मात्रात्मक और मापने योग्य लक्ष्यों में परिवर्तित करना अत्यंत कठिन होता है।

50. (A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
अधिकार का प्रत्यायोजन (Delegation of Authority) करने का अर्थ यह नहीं है कि प्रबंधक अपनी जिम्मेदारी से मुक्त हो गया है। यद्यपि प्रबंधक अधीनस्थ को अधिकार और उत्तरदायित्व सौंपता है, परंतु उस कार्य के अंतिम परिणाम के लिए वह स्वयं अपने वरिष्ठ के प्रति जवाबदेह (Accountable) बना रहता है। अतः कारण सही व्याख्या है।

51. (C) कार्य के विभाजन का सिद्धांत (Principle of Division of Work)
कार्य का विभाजन का सिद्धांत (Principle of Division of Work) यह निर्धारित करता है कि जटिल संस्थागत कार्यों को व्यक्तियों की क्षमता, कौशल और विशिष्टता के अनुसार छोटी तथा सरल इकाइयों में बांटा जाना चाहिए। ऐसा करने से कर्मचारियों में विशेषज्ञता आती है, कार्यकुशलता बढ़ती है और समय की बचत होती है।

52. (D) नियंत्रण का विस्तार और पर्यवेक्षी संबंध (Span of Control and Supervisory Relationships)
वी. ए. ग्रैकुनास (V.A. Graicunas) ने नियंत्रण का विस्तार (Span of Control) की अवधारणा को स्पष्ट करने के लिए एक गणितीय सूत्र विकसित किया था। यह मॉडल यह दर्शाता है कि जैसे-जैसे अधीनस्थों की संख्या बढ़ती है, उनके बीच संभावित पर्यवेक्षी संबंधों की संख्या घातीय रूप से बढ़ती है, जिससे जटिलता आती है।

53. (C) भर्ती → चयन → पदस्थापन → इंडक्शन (Induction)
नियुक्तीकरण कार्य (Staffing Function) में गतिविधियों का सही तार्किक क्रम इस प्रकार है: सर्वप्रथम उम्मीदवारों को आकर्षित करने हेतु भर्ती (Recruitment) की जाती है। इसके पश्चात योग्य उम्मीदवारों का चयन (Selection) होता है। फिर चयनित व्यक्ति का पदस्थापन (Placement) होता है, और अंत में संस्थागत परिचय हेतु इंडक्शन (Induction) कराया जाता है।

54. (B) अधिकार आदेश देने का औपचारिक अधिकार (Formal Right) है; शक्ति प्रभावित करने की क्षमता (Capacity to Influence) है।
अधिकार (Authority) और शक्ति (Power) में मौलिक अंतर यह है कि अधिकार किसी संगठनात्मक पद से जुड़ी औपचारिक और कानूनी शक्ति है, जो आदेश देने और पालन कराने का अधिकार देती है। इसके विपरीत, शक्ति एक व्यक्तिगत क्षमता (Capacity to Influence) है, जिसके माध्यम से दूसरों के व्यवहार को प्रभावित किया जाता है।

55. (A) केवल I और III
प्रभावी शैक्षणिक पर्यवेक्षण नैदानिक (Clinical) होता है और यह दंडात्मक होने के बजाय शिक्षण-अधिगम पद्धतियों के निरंतर सुधार पर केंद्रित होता है। इसमें शैक्षणिक मेंटरिंग और मार्गदर्शन अनिवार्य रूप से शामिल होता है। इसके अलावा, निवारक पर्यवेक्षण (Preventive Supervision) का उद्देश्य संभावित कठिनाइयों का पहले से अनुमान लगाकर समाधान खोजना होता है।

56. (A) P-1, Q-2, R-3, S-4
प्रबंधन के चारों बुनियादी कार्यों का प्राथमिक ध्यान विशिष्ट है: नियोजन (Planning) का संबंध भविष्य के लक्ष्य निर्धारित करने से है; संगठन (Organizing) संरचना स्थापित करने से जुड़ा है; निर्देशन (Directing) नेतृत्व और कार्रवाई शुरू करता

NODIA

है; तथा नियंत्रण (Controlling) प्रगति की निगरानी करने और विचलनों को सुधारने का कार्य करता है।

57. (C) नवीन शिक्षण के लिए पहचान / स्वीकृति (Recognition)
हर्ज़बर्ग के दो-कारक सिद्धांत (Herzberg's Two-Factor Theory) के अनुसार वेतन और कार्य परिस्थितियां स्वच्छता कारक (Hygiene Factors) हैं, जो असंतोष को रोकते हैं। इसके विपरीत, प्रशंसा या पहचान (Recognition), उपलब्धि और विकास के अवसर 'प्रेरक (Motivators)' कारक हैं, जो आंतरिक रूप से कर्मचारियों को उच्च प्रदर्शन के लिए प्रेरित करते हैं।

58. (A) परिस्थिति जन्य नेतृत्व सिद्धांत (Situational Leadership Theory)
परिस्थिति जन्य नेतृत्व सिद्धांत (Situational Leadership Theory) यह प्रतिपादित करता है कि कोई भी एक नेतृत्व शैली सर्वकालिक या सर्वश्रेष्ठ नहीं होती। इसके बजाय नेतृत्व की प्रभावशीलता इस बात पर निर्भर करती है कि नेता अपनी शैली को परिस्थिति, वातावरण और अनुयायियों के कौशल तथा तत्परता के स्तर के अनुसार कितनी कुशलता से ढालता है।

59. (D) कर्मचारी कार्यात्मक प्रबंधक (Functional Manager) और परियोजना प्रबंधक (Project Manager) दोनों को report करते हैं।
मैट्रिक्स संगठन (Matrix Organization) एक दोहरी रिपोर्टिंग संरचना है जो कार्यात्मक और परियोजना-आधारित संरचनाओं का संयोजन करती है। इसमें कर्मचारियों को अपने नियमित कार्यात्मक प्रबंधक (Functional Manager) के साथ-साथ किसी विशिष्ट परियोजना के लिए नियुक्त परियोजना प्रबंधक (Project Manager) दोनों को रिपोर्ट करना होता है। यह संसाधनों का इष्टतम उपयोग सुनिश्चित करता है।

60. (B) रूपांतरणकारी नेतृत्व (Transformational Leadership)
रूपांतरणकारी नेतृत्व (Transformational Leadership) वह शैली है जिसमें नेता अपने दूरदर्शी दृष्टिकोण, प्रेरणादायक संचार, बौद्धिक उत्तेजना और व्यक्तिगत ध्यान के माध्यम से अनुयायियों को प्रेरित करता है। जब एक विद्यालय प्राचार्य शिक्षकों को साझा लक्ष्यों के प्रति प्रतिबद्ध करता है और सकारात्मक बदलाव लाता है, तो वह रूपांतरणकारी नेतृत्व दर्शाता है।

61. (C) नियंत्रण (Controlling)
बजटीय नियंत्रण (Budgetary Control) प्रबंधन के नियंत्रण (Controlling) कार्य के अंतर्गत उपयोग की जाने वाली एक पारंपरिक तथा व्यापक तकनीक है। इसके अंतर्गत भविष्य की वित्तीय गतिविधियों के लिए पूर्व-निर्धारित बजट तैयार किया जाता है और फिर वास्तविक व्यय की तुलना करके विचलनों की पहचान की जाती है। यह प्रभावी नियंत्रण प्रदान करता है।

62. (D) विचलन के कारणों का पता लगाना
नियंत्रण प्रक्रिया के दौरान जब वास्तविक प्रदर्शन का मापन करके निर्धारित मानकों से तुलना की जाती है और कोई महत्वपूर्ण विचलन (Significant Deviation) सामने आता है, तो अगला चरण विचलन के कारणों का विश्लेषण करना होता है। कारणों की सही पहचान किए बिना प्रभावी सुधारात्मक कार्रवाई लागू करना संभव नहीं होता।

63. (A) स्टीयरिंग नियंत्रण (Steering Control)
समवर्ती नियंत्रण (Concurrent Control) वह प्रक्रिया है जो किसी ऑपरेशन के जारी रहने के दौरान वास्तविक समय में लागू की जाती है। इसे 'स्टीयरिंग नियंत्रण (Steering Control)' भी कहा जाता है क्योंकि यह गतिविधियों को संचालन के दौरान ही सही दिशा प्रदान करता है, जिससे बाधाओं को तुरंत दूर किया जा सके।

64. (B) फीडबैक नियंत्रण (Feedback Control)
फीडबैक नियंत्रण (Feedback Control) के अंतर्गत कार्य या गतिविधि के पूर्ण होने के बाद प्राप्त परिणामों का मूल्यांकन किया जाता है। जब एक प्राचार्य मध्यावधि परीक्षा के परिणामों का विश्लेषण करके आगामी सत्र के लिए शिक्षण रणनीतियों में बदलाव करता है, तो यह फीडबैक नियंत्रण का प्रयोग दर्शाता है, जो सुधार लाता है।

65. (B) नियंत्रण (Controlling)
जब किसी विद्यालय में बजट आवंटन और वास्तविक खर्च के बीच असंतुलन उत्पन्न होता है, तो खर्च पर रोक लगाना और निधि का पुनर्नियोजन करना नियंत्रण (Controlling) कार्य को दर्शाता है। यह प्रक्रिया वित्तीय मानकों से विचलन की पहचान करके सुधारात्मक उपाय लागू करती है, जिससे वित्तीय अनुशासन बना रहता है।

66. (A) कार्मिकों के बीच सामंजस्य और टीम भावना (Harmony and Team Spirit)
हेनरी फेयोल द्वारा प्रतिपादित "एस्प्रिट डी कॉर्प्स (Esprit de Corps)" का सिद्धांत कर्मचारियों के बीच एकता, सामंजस्य और टीम भावना (Harmony and Team Spirit) को बढ़ावा देने पर बल देता है। यह सिद्धांत प्रबंधकों को सलाह देता है कि वे कर्मचारियों में टीम भावना विकसित करें, जिससे सहयोग और उत्पादकता बढ़ सके।

67. (C) प्रत्यायोजन वरिष्ठ और अधीनस्थ के बीच होता है; विकेंद्रीकरण पूरे संगठन में व्यवस्थित प्रसार है।
प्रत्यायोजन (Delegation) एक व्यक्तिगत प्रशासनिक प्रक्रिया है जो केवल एक वरिष्ठ अधिकारी और उसके प्रत्यक्ष अधीनस्थ के बीच अधिकार सौंपने तक सीमित होती है। इसके विपरीत, विकेंद्रीकरण (Decentralization) संपूर्ण संगठन के सभी स्तरों पर अधिकार के व्यापक और व्यवस्थित प्रसार को निरुपित करता है। विकेंद्रीकरण वस्तुतः प्रत्यायोजन का ही एक विस्तारित और व्यापक रूप होता है।

Click Here to Buy book on Flipkart

68. (D) योजना बनाना, करना, जांचना, कार्य करना (Plan, Do, Check, Act - PDCA)
डेमिंग चक्र (Deming Cycle) निरंतर गुणवत्ता सुधार की एक सुप्रसिद्ध संस्थागत तकनीक है। इसके अंतर्गत चार क्रमिक चरण शामिल होते हैं: योजना बनाना (Plan), करना (Do), जांचना (Check), और कार्य करना (Act)। इस PDCA मॉडल का उपयोग शैक्षिक और प्रशासनिक प्रक्रियाओं में गुणवत्ता नियंत्रण, परिचालन दक्षता और निरंतर संस्थागत विकास सुनिश्चित करने हेतु किया जाता है।

69. (C) प्रत्यायोजन (Delegation)
जब एक प्राचार्य अपने दैनिक और नियमित प्रशासनिक कार्यों को अधीनस्थ लिपिक कर्मचारियों को अधिकार देकर सौंपता है, तो यह अधिकार के प्रत्यायोजन (Delegation) का सटीक अनुप्रयोग है। प्रत्यायोजन अधिकारियों के कार्यभार को कम करता है, जिससे वे अधिक महत्वपूर्ण रणनीतिक नियोजन और शैक्षणिक पर्यवेक्षण जैसे प्राथमिक दायित्वों पर ध्यान केंद्रित कर पाते हैं।

70. (A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
मानकों की स्थापना (Establishing Standards) नियंत्रण प्रक्रिया के लिए पहली और अनिवार्य पूर्व शर्त है। जब तक प्रबंधन पूर्व-निर्धारित स्पष्ट और मापने योग्य मानक स्थापित नहीं करता, तब तक उसके पास वास्तविक निष्पादन को मापने या उसका तुलनात्मक मूल्यांकन करने के लिए कोई मापदंड नहीं होता। अतः कारण अभिकथन की सही व्याख्या है।

71. (D) करियर में उन्नति और पेशेवर विकास के अवसर प्रदान करना
शिक्षकों को प्रेरित करने के लिए गैर-वित्तीय तकनीकें (Non-Financial Techniques) सीधे मौद्रिक लाभों से जुड़ी नहीं होतीं। इनमें करियर में उन्नति के अवसर, पेशेवर विकास कार्यक्रम, सम्मान, जिम्मेदारी और कार्य स्वायत्तता सम्मिलित हैं। ये कारक शिक्षकों की उच्च-स्तरीय आवश्यकताओं को संतुष्ट करते हैं, जिससे उनके मनोबल में दीर्घकालिक वृद्धि होती है।

72. (A) सामान्य हित के अधीन व्यक्तिगत हित का होना
हेनरी फेयोल के सिद्धांत के अनुसार, संगठन का सामान्य हित किसी भी एक कर्मचारी के व्यक्तिगत हित से हमेशा सर्वोपरि होना चाहिए। यदि किसी शिक्षक के व्यक्तिगत हितों और विद्यालय के सामूहिक हितों के बीच द्वंद्व उत्पन्न होता है, तो प्रबंधन को यह सुनिश्चित करना होगा कि सामान्य हित को प्राथमिकता मिले।

73. (C) अनौपचारिक सामाजिक नेटवर्क और अफ़वाहों का तंत्र (Grapevine)
एक औपचारिक संगठनात्मक संरचना (Formal Organizational Structure) जानबूझकर तैयार की गई एक आधिकारिक व्यवस्था होती है, जिसमें अधिकार का परिभाषित पदानुक्रम, स्पष्ट कर्तव्य, नियम और प्रक्रियाएं शामिल होती हैं। अनौपचारिक सामाजिक नेटवर्क और अफ़वाहों का तंत्र (Grapevine) अनौपचारिक संगठन के घटक हैं, जो औपचारिक संरचना के दायरे में शामिल नहीं होते हैं।

74. (A) वर्तमान शिक्षण कर्मचारियों की उपलब्धता और दक्षता
नियोजन परिसर (Planning Premises) वे मान्यताएं या स्थितियां हैं जिनके आधार पर योजनाएं बनाई जाती हैं। आंतरिक नियोजन परिसर संस्थागत पर्यावरण के वे कारक हैं जो संस्थान के भीतर होते हैं और जिन्हें प्राचार्य द्वारा काफी हद तक नियंत्रित किया जा सकता है। कर्मचारियों की उपलब्धता तथा दक्षता आंतरिक परिसर हैं।

75. (A) केवल I और II
नियोजन और नियंत्रण के बीच अटूट संबंध होता है। बिना नियोजन के नियंत्रण अंधा है, क्योंकि मूल्यांकन हेतु लक्ष्य ही नहीं होते, और बिना नियंत्रण के नियोजन निरर्थक है, क्योंकि निष्पादन का कोई साधन नहीं होता। हालांकि, निर्देशन संगठन और नियुक्तीकरण पर पूरी तरह निर्भर होता है, उनसे स्वतंत्र नहीं हो सकता है।

76. (B) प्रत्यक्ष रेखा अधिकार (Line Authority) को सहायक स्टाफ भूमिकाओं (Staff Roles) के साथ जोड़ता है।
लाइन एंड स्टाफ (Line and Staff) संगठन एक ऐसी संरचना है जो प्रत्यक्ष रेखा अधिकार (Line Authority) को विशेषज्ञ स्टाफ भूमिकाओं (Staff Roles) के साथ जोड़ती है। इस व्यवस्था में लाइन अधिकारी निर्णय लेने और कमान संभालने का प्रत्यक्ष अधिकार रखते हैं, जबकि स्टाफ विशेषज्ञ उन्हें विशेषज्ञता और सलाह प्रदान करते हैं।

77. (C) नियुक्तीकरण (Staffing)
नियुक्तीकरण (Staffing) प्रबंधन का वह विशिष्ट कार्य है जो यह सुनिश्चित करता है कि संगठन में सही योग्यता और कौशल वाले लोग सही समय पर सही पदों पर उपलब्ध हों। इसमें मानव संसाधन नियोजन, भर्ती, चयन, पदस्थापन और प्रशिक्षण जैसी गतिविधियां शामिल हैं, जो संस्थागत लक्ष्यों हेतु सक्षम कार्यबल का निर्माण करती हैं।

78. (D) जवाबदेही निर्धारित परिणामों का उत्तर देने की बाध्यता है।
प्रबंधन में जवाबदेही (Accountability) का अर्थ अपने वरिष्ठ अधिकारी को सौंपे गए कार्य के अंतिम परिणामों का उत्तर देने और दायित्व स्वीकार करने की बाध्यता से है। अधिकार और उत्तरदायित्व का प्रत्यायोजन हो सकता है, परंतु अंतिम जवाबदेही का पूर्ण हस्तांतरण असंभव है। यह पदानुक्रम में हमेशा ऊपर की ओर प्रवाहित होती है।

79. (A) समन्वय करना (Coordinating)
प्रसिद्ध प्रबंधन विद्वान लूथर गुलिक द्वारा प्रतिपादित संक्षिप्त नाम POSDCORB प्रबंधन के सात मूलभूत कार्यों को निरूपित करता है। इसमें 'P' नियोजन, 'O' संगठन, 'S' नियुक्तीकरण, 'D' निर्देशन, 'CO' समन्वय करना (Coordinating), 'R' रिपोर्टिंग और 'B' बजटीय प्रबंधन का प्रतिनिधित्व करता है। यह ढांचा प्रशासनिक प्रक्रिया को क्रमबद्ध रुप प्रदान करता है।

Downloaded from www.pdf.tube

80. (B) केवल I, III और IV
विद्यालय प्रशासन में विभिन्न प्रबंधकीय कार्य परस्पर अंतर्संबंधित हैं: वार्षिक बजट बनाना नियोजन और नियंत्रण का अनुप्रयोग है; कक्षा का अवलोकन कर मेंटरिंग प्रदान करना निर्देशन (पर्यवेक्षण) के अंतर्गत आता है; और वैधानिक रिकॉर्ड बनाए रखना प्रशासनिक नियंत्रण का तंत्र है। समय-सारणी बनाना संगठन का कार्य है, केवल नियुक्तीकरण का नहीं।

81. (B) योजनाओं में वर्तमान प्रतिबद्धताओं को पूरा करने के लिए पर्याप्त लंबी अवधि शामिल होनी चाहिए।
नियोजन का 'प्रतिबद्धता का सिद्धांत (Principle of Commitment)' यह प्रतिपादित करता है कि योजनाओं की समय-सीमा इतनी पर्याप्त होनी चाहिए कि संगठन अपनी वर्तमान प्रतिबद्धताओं (जैसे संसाधनों के निवेश) के परिणामों को प्राप्त कर सके। यह सिद्धांत अत्यधिक अल्पकालिक नियोजन से बचाकर संस्थागत स्थिरता और दीर्घकालिक सफलता को सुनिश्चित करता है।

82. (A) परिस्थिति जन्य नेतृत्व सिद्धांत (Situational Leadership Theory)
हर्से और ब्लैंचर्ड का परिस्थिति जन्य नेतृत्व सिद्धांत (Situational Leadership Theory) यह प्रतिपादित करता है कि एक नेता को अनुयायियों की तत्परता और क्षमता के आधार पर अपनी शैली बदलनी चाहिए। इसमें परिस्थिति अनुसार बताना (Telling), बेचना (Selling), भाग लेना (Participating), और प्रत्यायोजन करना (Delegating) जैसी चार प्रमुख शैलियां सम्मिलित हैं।

83. (C) संगठन (Organizing)
जब किसी विशिष्ट परियोजना या भाषा प्रयोगशाला की स्थापना हेतु आवश्यक संसाधनों को जुटाया जाता है, भौतिक लेआउट निर्धारित किया जाता है और किसी शिक्षक को प्रभारी बनाकर अधिकार व कर्तव्य सौंपे जाते हैं, तो यह संगठन (Organizing) कार्य को दर्शाता है। संगठन का मुख्य कार्य संसाधनों को व्यवस्थित करना होता है।

84. (D) भविष्य की सुधारात्मक कार्रवाइयों को सुविधाजनक बनाने के लिए विचलनों पर जानकारी प्रदान करता है।
नियंत्रण प्रक्रिया में फीडबैक (Feedback) की भूमिका अत्यंत महत्वपूर्ण होती है क्योंकि यह वास्तविक निष्पादन और निर्धारित मानकों के बीच के विचलनों की सटीक जानकारी प्रदान करता है। फीडबैक से प्राप्त आंकड़ों के आधार पर प्रबंधन भविष्य के नियोजन में आवश्यक सुधार कर पाता है और उचित सुधारात्मक कदम उठाता है।

85. (A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
हेनरी फेयोल का 'कर्मचारियों के कार्यकाल की स्थिरता (Stability of Tenure of Personnel)' का सिद्धांत यह प्रतिपादित करता है कि कर्मचारियों को अनावश्यक रुप से जल्दी स्थानांतरित नहीं किया जाना चाहिए। शैक्षणिक संस्थानों में शिक्षकों का निरंतर बदलना शिक्षण-अधिगम प्रक्रिया को बाधित करता है। अतः कारण अभिकथन की सही व्याख्या प्रस्तुत करता है।

86. (B) निर्देशन (Directing)
निर्देशन (Directing) प्रबंधन का वह कार्यकारी कार्य है जिसके द्वारा संगठन में कार्यरत कर्मचारियों को संस्थागत लक्ष्यों की प्राप्ति हेतु मार्गदर्शन प्रदान किया जाता है, उन्हें प्रेरित किया जाता है, और उनके कार्यों का पर्यवेक्षण किया जाता है। निर्देशन ही वह माध्यम है जो योजनाबद्ध कार्यों में गति प्रदान करता है।

87. (D) वह सीमा जिस तक पारस्परिक रुप से सहमत लक्ष्यों को प्राप्त किया जाता है।
उद्देश्यों द्वारा प्रबंधन (Management by Objectives - MBO) दृष्टिकोण के अंतर्गत कर्मचारी का कार्य निष्पादन मूल्यांकन (Performance Appraisal) व्यक्तिपरक विचारों के आधार पर नहीं, बल्कि वस्तुनिष्ठ परिणामों पर आधारित होता है। इसमें मूल्यांकन किया जाता है कि कर्मचारी ने प्रबंधक के साथ पूर्व तय किए गए सहमत लक्ष्यों को किस सीमा तक प्राप्त किया है।

88. (A) अर्थ संबंधी / भाषा संबंधी (Semantic)
जब संदेश भेजने वाले और प्राप्त करने वाले के बीच प्रयुक्त शब्दों, प्रतीकों या पारिभाषिक शब्दावली के अर्थ को लेकर भिन्नता या अस्पष्टता होती है, तो उसे अर्थ संबंधी या भाषा संबंधी बाधा (Semantic Barrier) कहा जाता है। शैक्षणिक शब्दों का गलत अर्थ निकाला जाना इसी प्रकार की अर्थ संबंधी बाधा का उदाहरण है।

89. (C) हर चीज/हर किसी के लिए एक जगह और हर चीज/हर कोई अपनी जगह पर हो।
हेनरी फेयोल के व्यवस्था या क्रमबद्धता (Order) के सिद्धांत का मूल मंत्र यह है कि "हर वस्तु और हर व्यक्ति के लिए एक उचित स्थान होना चाहिए, और प्रत्येक वस्तु व व्यक्ति अपने नियत स्थान पर होना चाहिए"। यह सिद्धांत भौतिक तथा मानव संसाधनों की व्यवस्थित व्यवस्था पर बल देता है।

90. (A) संगठन (Organizing)
जब विद्यालय के खेल दिवस जैसे किसी आयोजन के लिए केंद्रीय समन्वयक नियुक्त किया जाता है, विभिन्न उप-समितियां गठित की जाती हैं, और प्रत्येक प्रमुख को बजट, अधिकार तथा विशिष्ट कर्तव्य सौंपे जाते हैं, तो यह संगठन (Organizing) कार्य का प्रत्यक्ष प्रदर्शन है। यह प्रक्रिया गतिविधियों को संरचित और समन्वित बनाती है।

91. (D) रणनीतिक नियोजन (Strategic Planning)
स्वॉट विश्लेषण (SWOT Analysis) - जिसमें संस्थागत शक्तियों (Strengths), कमजोरियों (Weaknesses), अवसरों (Opportunities) और खतरों (Threats) का विस्तृत मूल्यांकन किया जाता है - रणनीतिक नियोजन (Strategic Planning) का एक प्रमुख उपकरण है। विद्यालय

NODIA

की भावी दिशा तय करने के लिए इसका उपयोग दीर्घकालिक रणनीतियां बनाने में सक्षम बनाता है।

92. (B) यह केवल निचले स्तर के पर्यवेक्षकों द्वारा निष्पादित किया जाता है।
नियंत्रण (Controlling) प्रबंधन का एक ऐसा सर्वव्यापी कार्य है जो केवल निचले स्तर के पर्यवेक्षकों तक सीमित नहीं होता, बल्कि संगठन के सभी स्तरों के प्रबंधकों द्वारा निष्पादित किया जाता है। यह एक सतत प्रक्रिया है जो रणनीतिक नियोजन से जुड़ी होती है और निष्पादन की तुलना मानकों से करती है।

93. (C) अधिकार और उत्तरदायित्व (Authority and Responsibility)
हेनरी फेयोल के अधिकार और उत्तरदायित्व (Authority and Responsibility) के सिद्धांत के अनुसार, अधिकार आदेश देने का औपचारिक अधिकार है और उत्तरदायित्व आदेशों का अनुपालन होने का दायित्व है। जब प्राचार्य नौकरी के विवरण को स्पष्ट करके कर्तव्यों का अनुपालन लागू करता है, तो वह इस सिद्धांत का समर्थन करता है।

94. (D) संबंधित नौकरियों को अलग-अलग संगठनात्मक इकाइयों में समूहित करना।
विभागीकरण (Departmentalization) संगठन प्रक्रिया का एक अनिवार्य चरण है जिसके अंतर्गत समान या संबंधित गतिविधियों और नौकरियों को अलग-अलग विशिष्ट विभागों (जैसे विज्ञान, खेल आदि) में समूहित किया जाता है। यह व्यवस्था विशिष्टीकरण को बढ़ावा देती है, कार्यों के दोहरेपन को रोकती है और संस्थागत प्रबंधन को सुगम बनाती है।

95. (A) एक नए प्रयोगशाला भवन के निर्माण के लिए बजट और समय-सारणी
एकल-उपयोग योजनाएं (Single-Use Plans) ऐसी योजनाएं होती हैं जो किसी विशिष्ट, गैर-पुनरावृत्त और अनूठी परियोजना को पूरा करने के लिए बनाई जाती हैं और कार्य पूर्ण होने पर समाप्त हो जाती हैं। एक नए प्रयोगशाला भवन के निर्माण का बजट एकल-उपयोग योजना का सटीक उदाहरण है, जो बार-बार नहीं दोहराया जाता।

96. (B) उद्देश्यों द्वारा प्रबंधन (Management by Objectives - MBO)
जब एक प्राचार्य विभागाध्यक्षों पर एकतरफा लक्ष्य थोपने के बजाय उनके साथ मिलकर पारस्परिक रूप से सहमत शैक्षणिक लक्ष्य निर्धारित करता है, तो यह उद्देश्यों द्वारा प्रबंधन (Management by Objectives - MBO) का प्रत्यक्ष अनुप्रयोग है। MBO सहभागी लक्ष्य निर्धारण पर बल देता है, जिससे शिक्षकों की प्रतिबद्धता और कार्य-निष्पादन में सुधार होता है।

97. (B) हर्बर्ट साइमन (Herbert Simon)
प्रशासनिक निर्णय लेने में 'सीमित तर्कसंगतता (Bounded Rationality)' की अवधारणा हर्बर्ट साइमन (Herbert Simon) द्वारा प्रतिपादित की गई थी। इस सिद्धांत के अनुसार प्रबंधक पूर्ण तर्कसंगतता के साथ निर्णय नहीं ले पाते क्योंकि उनके पास समय और सूचना की सीमाएं होती हैं, इसलिए वे सर्वोत्कृष्ट के बजाय व्यावहारिक संतोषजनक निर्णय चुनते हैं।

98. (A) समता (Equity)
हेनरी फेयोल का समता (Equity) का सिद्धांत यह प्रतिपादित करता है कि प्रबंधकों को अपने कर्मचारियों और अधीनस्थों के प्रति न्यायप्रियता, दयालुता और निष्पक्षता का व्यवहार करना चाहिए। जब कर्मचारियों के साथ बिना किसी भेदभाव के समान और न्यायपूर्ण व्यवहार किया जाता है, तो उनमें संगठन के प्रति वफादारी तथा निष्ठा बढ़ती है।

99. (C) अधिकार (Authority) का प्रत्यायोजन किया जा सकता है, लेकिन पूर्ण जवाबदेही (Absolute Accountability) का नहीं।
जब एक प्राचार्य समिति को अधिकार सौंपता है, परंतु कानूनी विवाद के मामले में उच्च अधिकारियों के प्रति स्वयं उत्तरदायी होता है, तो यह दर्शाता है कि अधिकार (Authority) का प्रत्यायोजन तो किया जा सकता है, परंतु अंतिम जवाबदेही (Absolute Accountability) का प्रत्यायोजन नहीं हो सकता। उच्च अधिकारी ही जवाबदेह रहता है।

100. (D) उद्देश्यों का नियोजन (Planning), संसाधनों का संगठन (Organizing), पदों का नियुक्तीकरण (Staffing), निष्पादन का निर्देशन (Directing), परिणामों का नियंत्रण (Controlling)
संस्थागत प्रबंधन की प्रक्रिया एक तार्किक और क्रमिक प्रवाह का पालन करती है। सर्वप्रथम संस्थागत उद्देश्यों का नियोजन (Planning) किया जाता है, फिर उन्हें प्राप्त करने के लिए संसाधनों का संगठन (Organizing) होता है। तत्पश्चात पदों पर योग्य व्यक्तियों का नियुक्तीकरण (Staffing) किया जाता है, फिर निर्देशन (Directing) और अंत में नियंत्रण (Controlling) होता है।

www.nodia.in

Click Here to Buy book on Amazon

अध्याय 02
संगठन में प्रबंधक की भूमिका

1. निम्नलिखित में से कौन सा विकल्प किसी शैक्षिक संगठन (Educational Organization) में प्रबंधकीय भूमिका (Managerial Role) को सबसे अच्छे से परिभाषित करता है?
   (A) संगठनात्मक लक्ष्यों (Organizational Goals) को कुशलतापूर्वक प्राप्त करने के लिए दूसरों के साथ और उनके माध्यम से कार्य करना
   (B) राज्यों के लिए दीर्घकालिक शैक्षिक नीतियों (Educational Policies) और शासन ढांचे (Governance Frameworks) का निर्माण करना
   (C) नियमित छात्र उपस्थिति लॉग और परिचालन कर्मचारियों (Operational Staff) के अवकाश रिकॉर्ड का प्रबंधन करना
   (D) छात्र समूहों को सीधे मुख्य कक्षा निर्देशात्मक सामग्री (Instructional Content) प्रदान करना

2. हेनरी मिंटज़बर्ग (Henry Mintzberg) के अनुसार, प्रबंधकीय भूमिकाओं (Managerial Roles) को व्यापक रुप से किन तीन समूहों में वर्गीकृत किया गया है?
   (A) नियोजन (Planning), संगठन (Organizing), और नियंत्रण (Controlling) कार्यात्मक भूमिकाएं
   (B) तकनीकी (Technical), मानवीय (Human), और वैचारिक (Conceptual) प्रबंधन भूमिकाएं
   (C) अंतरव्यक्तिगत (Interpersonal), सूचनात्मक (Informational), और निर्णयात्मक (Decisional) भूमिकाएं
   (D) रणनीतिक (Strategic), रणनीतिक-कार्यप्रणाली (Tactical), और परिचालन (Operational) नेतृत्व भूमिकाएं

3. मिंटज़बर्ग के ढांचे के संदर्भ में, निम्नलिखित में से कौन सी एक अंतरव्यक्तिगत भूमिका (Interpersonal Role) है?
   (A) संपर्क सूत्र (Liaison)
   (B) संसाधन आवंटक (Resource Allocator)
   (C) प्रबोधक (Monitor)
   (D) प्रवक्ता (Spokesperson)

4. जब एक प्राचार्य (Principal) औपचारिक कर्तव्यों का पालन करता है जैसे कि विद्यालय के वार्षिक खेलकूद समारोह का उद्घाटन करना या छात्रों को प्रमाण पत्र वितरित करना, तो मुख्य रूप से किस प्रबंधकीय भूमिका (Managerial Role) का प्रदर्शन किया जा रहा होता है?
   (A) उपद्रव निवारक (Disturbance Handler)
   (B) प्रसारक (Disseminator)
   (C) उद्यमी (Entrepreneur)
   (D) नाममात्र का प्रमुख (Figurehead)

5. एक नव नियुक्त प्राचार्य (Principal) देखता है कि विद्यालय विकास परियोजनाओं के लिए सहायता प्राप्त करने हेतु स्थानीय समुदाय के नेताओं और गैर-सरकारी संगठनों (Non-Governmental Organizations - NGOs) के साथ संवाद करने के लिए विद्यालय में एक उचित चैनल का अभाव है। इस अंतर को पाटने के लिए, प्राचार्य सक्रिय रूप से बाहरी संपर्कों का एक नेटवर्क बनाता है। इस परिदृश्य में प्राचार्य किस विशिष्ट प्रबंधकीय भूमिका (Managerial Role) को पूरा कर रहा है?
   (A) प्रबोधक (Monitor)
   (B) संपर्क सूत्र (Liaison)
   (C) नेता (Leader)
   (D) वार्ताकार (Negotiator)

6. मिंटज़बर्ग के मॉडल में 'नेता' (Leader) की भूमिका में विशेष रूप से निम्नलिखित में से कौन सी गतिविधि शामिल है?
   (A) बाहरी हितधारकों (External Stakeholders) से प्राप्त सूचनाओं को आंतरिक कर्मचारियों को प्रेषित करना
   (B) नए शैक्षिक रुझानों और नीतियों के लिए पर्यावरण का अवलोकन (Environmental Scanning) करना
   (C) संस्थागत लक्ष्यों (Institutional Goals) को प्राप्त करने के लिए अधीनस्थों (Subordinates) का निर्देशन, प्रेरणा और विकास करना
   (D) विभिन्न शैक्षणिक विभागों को बजटीय धन का आवंटन (Budget Allocation) करना

7. निम्नलिखित में से कौन सा एक प्रबंधक की 'प्रबोधक' (Monitor) भूमिका का सबसे अच्छा वर्णन करता है?
   (A) मीडिया और सार्वजनिक पूछताछ के लिए प्राथमिक संगठनात्मक संपर्क बिंदु (Organizational Point of Contact) के रूप में कार्य करना
   (B) संगठनात्मक प्रदर्शन को अनुकूलित करने के लिए नवीन विकासात्मक परियोजनाएं शुरू करना
   (C) अप्रत्याशित परिचालन संकटों (Operational Crises) को हल करना जो सामान्य संस्थागत स्थिरता (Institutional Stability) को खतरे में डालते हैं
   (D) प्रासंगिक जानकारी एकत्र करने के लिए आंतरिक और बाहरी वातावरण का अवलोकन करना

NODIA

8. किसी शैक्षिक संस्थान में, 'प्रसारक' (Disseminator) भूमिका सबसे सटीक रूप से तब प्रदर्शित होती है जब प्राचार्य:
(A) पाठ्यक्रम परिवर्तनों पर आधिकारिक निदेशालय के परिपत्रों (Directorate Circulars) को विद्यालय के शिक्षकों के साथ साझा करता है
(B) शैक्षिक नेतृत्व (Educational Leadership) पर क्षेत्रीय कार्यकारी सम्मेलनों में औपचारिक रूप से संस्थान का प्रतिनिधित्व करता है
(C) समय-सारणी के टकराव से संबंधित वरिष्ठ शिक्षकों के बीच एक प्रशासनिक विवाद (Administrative Dispute) में सीधे मध्यस्थता करता है
(D) विशेष विज्ञान प्रयोगशाला उपकरण खरीदने के लिए स्वीकृत वाणिज्यिक विक्रेताओं का चयन करता है

9. मिंटज़बर्ग की सूचनात्मक भूमिकाओं (Informational Roles) और उनके मुख्य कार्यों के संबंध में गलत युग्म की पहचान कीजिए:
(A) प्रबोधक (Monitor) – संगठन को समझने के लिए जानकारी मांगता है और प्राप्त करता है
(B) संपर्क सूत्र (Liaison) – अधीनस्थ कर्मचारियों को आंतरिक परिचालन निर्देश प्रेषित करता है
(C) प्रसारक (Disseminator) – संगठन के सदस्यों को बाहरी जानकारी प्रेषित करता है
(D) प्रवक्ता (Spokesperson) – संगठन की योजनाओं और नीतियों पर बाहरी लोगों को जानकारी प्रेषित करता है

10. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में अंकित किया गया है।
अभिकथन (A): अंतरव्यक्तिगत भूमिकाएं (Interpersonal Roles) एक प्रबंधक की प्रभावशीलता के लिए मौलिक हैं क्योंकि वे जानकारी प्राप्त करने और प्रसारित करने का आधार प्रदान करती हैं।
कारण (R): एक प्रबंधक का औपचारिक अधिकार (Formal Authority) अंतरव्यक्तिगत भूमिकाओं को जन्म देता है, जो बदले में सूचनात्मक भूमिकाओं (Informational Roles) की ओर ले जाता है।
(A) A और R दोनों सत्य हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सत्य हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सत्य है लेकिन R असत्य है
(D) A असत्य है लेकिन R सत्य है

11. जब एक प्राचार्य (Principal) स्थानीय समाचार पत्र को एक साक्षात्कार देता है जिसमें विद्यालय की हालिया शैक्षणिक उपलब्धियों और भविष्य की विस्तार योजनाओं पर प्रकाश डाला जाता है, तो किस भूमिका का निर्वहन किया जा रहा है?
(A) प्रवक्ता (Spokesperson)
(B) प्रसारक (Disseminator)
(C) संपर्क सूत्र (Liaison)
(D) नाममात्र का प्रमुख (Figurehead)

12. एक 'उद्यमी' (Entrepreneur) के रूप में, एक प्राचार्य से अपेक्षा की जाती है कि वह:
(A) प्रत्यक्ष नियंत्रण से परे अप्रत्याशित बाहरी दबावों और परिचालन संकटों (Operational Crises) का जवाब दे
(B) यह निर्धारित करे कि विभागों के बीच संस्थागत वित्तीय और भौतिक संसाधनों को कैसे वितरित किया जाए
(C) विद्यालय में सुधार के लिए स्वैच्छिक परिवर्तन और नवीन परियोजनाएं शुरू करे
(D) कर्मचारी संघों (Employee Unions) के साथ सामूहिक सौदेबाजी (Collective Bargaining) में संस्थागत प्रबंधन का औपचारिक रूप से प्रतिनिधित्व करे

13. संविदात्मक स्वच्छता कर्मचारियों (Contractual Sanitation Staff) की अचानक हड़ताल से विद्यालय का कामकाज बाधित होता है। प्राचार्य तुरंत हस्तक्षेप करता है, एक आपातकालीन बैठक बुलाता है, और स्वच्छता बनाए रखने के लिए वैकल्पिक व्यवस्था करता है। यहाँ, प्राचार्य किस रूप में कार्य करता है:
(A) संसाधन आवंटक (Resource Allocator)
(B) उद्यमी (Entrepreneur)
(C) प्रबोधक (Monitor)
(D) उपद्रव निवारक (Disturbance Handler)

14. मिंटज़बर्ग के अनुसार निम्नलिखित में से कौन सी एक निर्णयात्मक भूमिका (Decisional Role) नहीं है?
(A) वार्ताकार (Negotiator)
(B) संसाधन आवंटक (Resource Allocator)
(C) प्रवक्ता (Spokesperson)
(D) उपद्रव निवारक (Disturbance Handler)

15. मिंटज़बर्ग की प्रबंधकीय भूमिकाओं (Managerial Roles) के संबंध में निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:
I. नाममात्र का प्रमुख (Figurehead) भूमिका विशुद्ध रूप से औपचारिक है और इसमें कोई महत्वपूर्ण निर्णय लेना शामिल नहीं है।
II. संसाधन आवंटक (Resource Allocator) भूमिका में समय का समय निर्धारण (Scheduling), कार्य का प्रोग्रामिंग और कार्यों का प्राधिकरण (Authorization) शामिल है।
III. उद्यमी (Entrepreneur) भूमिका अप्रत्याशित संघर्षों और विसंगतियों को संभालने पर केंद्रित है।
उपरोक्त में से कौन सा/से कथन सही है/हैं?
(A) I और II
(B) II और III
(C) I और III
(D) I, II, और III

16. बजट योजना बैठक के दौरान, प्राचार्य स्टाफ रूम के नवीनीकरण के बजाय आईसीटी (Information and

Downloaded from www.pdf.tube

Communication Technology - ICT) लैब को अपग्रेड करने के लिए विद्यालय विकास कोष (School Development Fund) का एक बड़ा हिस्सा आवंटित करने का निर्णय लेता है। यह कार्रवाई किसकी भूमिका को दर्शाती है:
(A) वार्ताकार (Negotiator)
(B) संपर्क सूत्र (Liaison)
(C) प्रसारक (Disseminator)
(D) संसाधन आवंटक (Resource Allocator)

17. निम्नलिखित में से कौन सी स्थिति एक विद्यालय प्राचार्य की 'वार्ताकार' (Negotiator) भूमिका का सबसे अच्छा उदाहरण है?
(A) रियायती पुस्तकालय पाठ्यपुस्तकों के लिए एक प्रकाशन विक्रेता के साथ समझौते पर पहुँचना
(B) विभिन्न विभागीय विषय शिक्षकों के बीच विस्तृत वार्षिक शैक्षणिक समय-सारणी का वितरण करना
(C) लगातार देर से आने के संबंध में विद्यालय के कर्मचारियों को एक औपचारिक प्रशासनिक ज्ञापन (Administrative Memorandum) जारी करना
(D) मासिक विश्लेषणात्मक रिपोर्टों के माध्यम से कुल छात्र उपस्थिति में उल्लेखनीय गिरावट की पहचान करना

18. एक प्राचार्य देखता है कि छात्र मूलभूत साक्षरता कौशलों से जूझ रहे हैं। वह एक विशेष पठन कार्यक्रम शुरु करने के लिए एक शैक्षिक गैर-सरकारी संगठन (Non-Governmental Organization - NGO) के साथ सक्रिय रूप से साझेदारी करने का निर्णय लेती है, जिससे इसके लिए स्वतंत्र वित्तपोषण सुरक्षित होता है। यह परिदृश्य मुख्य रूप से प्राचार्य को किस क्षमता में कार्य करते हुए दर्शाता है:
(A) उपद्रव निवारक (Disturbance Handler)
(B) प्रसारक (Disseminator)
(C) उद्यमी (Entrepreneur)
(D) नाममात्र का प्रमुख (Figurehead)

19. प्रबंधन स्तरों के संदर्भ में, एक विद्यालय प्राचार्य आमतौर पर शिक्षा निदेशालय (Directorate of Education) के व्यापक पदानुक्रम (Hierarchy) के भीतर किस स्तर पर कार्य करता है?
(A) मध्य प्रबंधन (Middle Management)
(B) शीर्ष प्रबंधन (Top Management)
(C) पर्यवेक्षी / परिचालन प्रबंधन (Supervisory / Operational Management)
(D) गैर-प्रबंधकीय तकनीकी कर्मचारी (Non-Managerial Technical Staff)

20. सूची I में दिए गए प्रबंधकीय कौशलों (Managerial Skills) को सूची II में उनके प्राथमिक कार्यों के साथ सुमेलित कीजिए:
सूची I: (प्रबंधकीय कौशल)
P. तकनीकी कौशल (Technical Skill)
Q. मानवीय कौशल (Human Skill)
R. वैचारिक कौशल (Conceptual Skill)
S. नैदानिक कौशल (Diagnostic Skill)
सूची II: (प्राथमिक कार्य)
1. वस्तुओं के साथ कार्य करना
2. लोगों के साथ कार्य करना
3. विचारों के साथ कार्य करना
4. लक्षणों का विश्लेषण करना
(A) P-2, Q-1, R-3, S-4
(B) P-3, Q-2, R-1, S-4
(C) P-1, Q-3, R-2, S-4
(D) P-1, Q-2, R-3, S-4

21. काट्ज़ (Katz) के कौशल-मिश्रण सिद्धांत (Skill-Mix Theory) के अनुसार, प्रबंधन के सभी स्तरों पर कौन सा कौशल समान रूप से महत्वपूर्ण है?
(A) तकनीकी कौशल (Technical Skill)
(B) वैचारिक कौशल (Conceptual Skill)
(C) विश्लेषणात्मक कौशल (Analytical Skill)
(D) मानवीय कौशल (Human Skill)

NODIA

22. एक शैक्षिक प्रबंधक के लिए तकनीकी कौशल (Technical Skills) प्राथमिक रूप से संदर्भित करते हैं:
(A) विद्यालय को एक जटिल प्रणाली के रूप में देखने और अंतर-विभागीय संबंधों को समझने की क्षमता
(B) शिक्षा से संबंधित विशेष ज्ञान, विधियों, प्रक्रियाओं और प्रणालियों में दक्षता
(C) शिक्षण कर्मचारियों को प्रेरित करने, उनका नेतृत्व करने और उनके बीच संघर्षों को सुलझाने की क्षमता
(D) दैनिक विद्यालय संचालन का प्रबंधन करने के लिए आवश्यक शारीरिक सहनशक्ति

23. जैसे ही एक प्रबंधक परिचालन स्तर (जैसे, विभागाध्यक्ष) से शीर्ष प्रबंधन (जैसे, शिक्षा निदेशक) की ओर बढ़ता है, काट्ज़ का सिद्धांत भविष्यवाणी करता है कि:
(A) तकनीकी कौशलों की आवश्यकता बढ़ती है जबकि वैचारिक कौशलों की आवश्यकता घटती है
(B) तकनीकी और मानवीय दोनों कौशलों की आवश्यकता में उल्लेखनीय कमी आती है
(C) कौशल की आवश्यकता सभी स्तरों पर एक समान रहती है
(D) वैचारिक कौशलों की आवश्यकता बढ़ती है जबकि तकनीकी कौशलों की आवश्यकता घटती है

24. शीर्ष स्तर के शैक्षिक प्रशासकों के लिए वैचारिक कौशल (Conceptual Skills) सबसे महत्वपूर्ण हैं क्योंकि उन्हें:
(A) संस्थागत लक्ष्यों को व्यापक शैक्षिक नीतियों और सामाजिक आवश्यकताओं के साथ संरेखित करना होता है
(B) विभिन्न कक्षाओं में उत्पन्न होने वाले नियमित छात्र अनुशासन मुद्दों से प्रभावी ढंग से निपटना होता है
(C) विद्यालय के दैनिक छात्र उपस्थिति रजिस्टरों की

सटीकता को बनाए रखना और सत्यापित करना होता है
(D) विद्यालय के संस्थागत वित्तीय लेखांकन सॉफ्टवेयर (Financial Accounting Software) को कुशलतापूर्वक और सटीक रूप से संचालित करना होता है

25. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में अंकित किया गया है।
अभिकथन (A): एक प्राचार्य कक्षा शिक्षक की तुलना में योजना बनाने (Planning) और आयोजन (Organizing) पर अधिक समय बिताता है।
कारण (R): प्रबंधकीय भूमिकाओं के लिए प्रत्यक्ष परिचालन वितरण से ध्यान हटाकर दूसरों के काम के समन्वय और सुविधा पर ध्यान केंद्रित करने की आवश्यकता होती है।
(A) A और R दोनों सत्य हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सत्य हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सत्य है लेकिन R असत्य है
(D) A असत्य है लेकिन R सत्य है

26. 'मानवीय/अंतरव्यक्तिगत कौशल' (Human/ Interpersonal Skills) का उपयोग करने वाले प्राचार्य का सबसे उपयुक्त उदाहरण निम्नलिखित में से कौन सा है?
(A) आगामी मध्यमावधि परीक्षाओं के लिए व्यापक संरचनात्मक खाका तैयार करना
(B) अत्यधिक मानसिक तनाव से ग्रस्त शिक्षक को परामर्श प्रदान करना और कर्मचारियों के विवाद में मध्यस्थता करना
(C) एक आधुनिक नए विद्यालय भवन के निर्माण के लिए संपूर्ण वास्तुकला लेआउट डिजाइन करना
(D) पीएम पोषण (PM POSHAN) / मध्याह्न भोजन योजना (Mid-Day Meal Scheme) को लागू करने के लिए सटीक वार्षिक बजटीय आवश्यकताओं की गणना करना

27. एक प्रबंधक के रूप में प्राचार्य की भूमिका को परिभाषित करते समय, POSDCORB एक व्यापक रूप से प्रयुक्त संक्षिप्त नाम है। यह शब्द किसने गढ़ा था?
(A) हेनरी फेयोल (Henri Fayol)
(B) फ्रेडरिक टेलर (Frederick Taylor)
(C) लूथर गुलिक और लिंडाल उर्विक (Luther Gulick and Lyndall Urwick)
(D) एल्टन मेयो (Elton Mayo)

28. संक्षिप्त नाम POSDCORB में, अक्षर 'R' का क्या अर्थ है?
(A) संसाधन आवंटन (Resource Allocation)
(B) समीक्षा (Reviewing)
(C) भर्ती (Recruiting)
(D) रिपोर्टिंग (Reporting)

29. विद्यालय प्रशासन में प्रोग्रामित निर्णयों (Programmed Decisions) की विशेषताएं क्या हैं?
(A) उच्च पर्यावरणीय अनिश्चितता, अद्वितीय परिचालन चुनौतियाँ, और नवीन स्थितियाँ
(B) स्थापित नियम, मानक प्रक्रियाएं, और नियमित प्रयोज्यता
(C) नवीन, उच्च-स्तरीय रचनात्मक समस्या-समाधान कौशलों की आवर्ती आवश्यकता
(D) पर्याप्त संस्थागत वित्तीय जोखिम और दीर्घकालिक रणनीतिक संगठनात्मक प्रभाव

30. एक विद्यालय प्राचार्य को एक शिक्षक से पारिवारिक आपात स्थिति के कारण आकस्मिक अवकाश (Casual Leave) का अनुरोध प्राप्त होता है। शिक्षक के अवकाश कोटे की जाँच की जाती है, और चूंकि शेष राशि उपलब्ध है, प्राचार्य स्थापित नियमों का पालन करते हुए तुरंत अवकाश स्वीकृत करता है। प्राचार्य ने किस प्रकार का निर्णय लिया है?
(A) रणनीतिक निर्णय (Strategic Decision)
(B) गैर-प्रोग्रामित निर्णय (Non-Programmed Decision)
(C) प्रोएक्टिव/सक्रिय निर्णय (Proactive Decision)
(D) प्रोग्रामित निर्णय (Programmed Decision)

31. गैर-प्रोग्रामित निर्णय (Non-Programmed Decisions) आमतौर पर किसके द्वारा संभाले जाते हैं?
(A) निचले स्तर के परिचालन प्रबंधन द्वारा जो सख्ती से पूर्व निर्धारित विभागीय नियम-पुस्तिकाओं का उपयोग करते हैं
(B) असंरचित, अनूठी समस्याओं से निपटने वाले शीर्ष और मध्य प्रबंधक
(C) प्रशासनिक लिपिक कर्मचारी जो स्थापित मानक संचालन प्रक्रिया (Standard Operating Procedure - SOP) नियमावली का पालन करते हैं
(D) नियमित एल्गोरिथम कार्यों को निष्पादित करने वाली स्वचालित संस्थागत प्रबंधन सूचना प्रणाली (Management Information System - MIS)

32. निम्नलिखित में से कौन सा एक विद्यालय प्राचार्य के लिए एक गैर-प्रोग्रामित निर्णय (Non-Programmed Decision) का प्रतिनिधित्व करता है?
(A) वार्षिक परीक्षा उत्तीर्ण करने पर पात्र छात्र को अगली उच्च कक्षा में औपचारिक रूप से प्रवेश देना
(B) आगामी वार्षिक शैक्षणिक सत्र के लिए नियमित कक्षा चॉक और डस्टर का ऑर्डर देना
(C) व्यावसायिक शिक्षा (Vocational Education) को एकीकृत करने के लिए एक संक्रमण रणनीति तैयार करना
(D) विद्यालय के सभी कर्मचारियों के लिए नियमित मासिक वेतन बिल (Monthly Salary Bills) तैयार करना और संसाधित करना

Click Here to Buy book on Flipkart

33. तर्कसंगत निर्णय लेने की प्रक्रिया (Rational Decision-Making Process) में पहला तार्किक कदम क्या है?
(A) कार्रवाई के सभी पहचाने गए वैकल्पिक पाठ्यक्रमों का व्यवस्थित रूप से मूल्यांकन करना
(B) रचनात्मक संभावित वैकल्पिक समाधानों का एक विविध सेट विकसित करना
(C) सभी प्रासंगिक इकाइयों में चयनित इष्टतम निर्णय को लागू करना
(D) मुख्य समस्या की पहचान करना और उसे परिभाषित करना

34. निर्णय लेने में, 'सीमित तार्किकता' (Bounded Rationality) का तात्पर्य है कि प्रबंधक:
(A) सभी उपलब्ध संगठनात्मक जानकारी को संसाधित करने के लिए पूरी तरह से असीमित संज्ञानात्मक क्षमता रखते हैं
(B) सरलीकृत मॉडलों का उपयोग करके निर्णय लेते हैं जो जटिल समस्याओं से आवश्यक विशेषताओं को निकालते हैं
(C) गणितीय रूप से इष्टतम निर्णय परिणाम पर पहुँचने के लिए हमेशा सभी विकल्पों का विश्लेषण करते हैं
(D) व्यक्तिगत भावनात्मक आवेगों के आधार पर लगातार महत्वपूर्ण प्रशासनिक विकल्प चुनते हैं

35. समस्या-समाधान (Problem-Solving) और निर्णय लेने (Decision-Making) के बीच प्राथमिक अंतर क्या है?
(A) निर्णय लेना सख्ती से मात्रात्मक मेट्रिक्स पर निर्भर करता है, जबकि समस्या-समाधान पूरी तरह से गुणात्मक है
(B) समस्या-समाधान मूल कारणों और विकल्पों को खोजता है, जबकि निर्णय लेना विकल्पों में से चुनता है
(C) समस्या-समाधान व्यापक परिचालन निर्णय लेने वाले ढाँचों के भीतर केवल एक संरचनात्मक उपसमुच्चय के रूप में कार्य करता है
(D) कोई सार्थक प्रबंधकीय अंतर नहीं है क्योंकि व्यावहारिक रूप से दोनों शब्द पूरी तरह से समानार्थी हैं

36. निर्णय लेने की प्रक्रिया का कौन सा चरण यह सुनिश्चित करता है कि चुना गया विकल्प वास्तव में वांछित परिणाम उत्पन्न कर रहा है?
(A) व्यापक समस्या परिभाषा (Comprehensive Problem Definition)
(B) मूल्यांकन और प्रतिक्रिया (Evaluation and Feedback)
(C) व्यवस्थित विकल्प निर्माण (Systematic Alternative Generation)
(D) कार्य योजना का कार्यान्वयन (Action Plan Implementation)

37. प्रबंधन में अधिकारों का प्रत्यायोजन (Delegation of Authority) किसे संदर्भित करता है?
(A) कनिष्ठ अधीनस्थ कर्मचारियों को सभी प्रशासनिक और प्रबंधकीय जिम्मेदारियों को पूरी तरह से सौंप देना
(B) विशिष्ट गतिविधियों के लिए किसी अधीनस्थ को अधिकार और उत्तरदायित्व सौंपना
(C) प्रदर्शन परिणामों के लिए अंतिम परिचालन जवाबदेही को कनिष्ठ कर्मचारियों को स्थानांतरित करना
(D) सभी संगठनात्मक और प्रशासनिक निर्णय लेने की शक्तियों को सख्ती से प्राचार्य कार्यालय के भीतर केंद्रित करना

38. निम्नलिखित में से कौन सा सिद्धांत प्रभावी प्रत्यायोजन (Delegation) के लिए केंद्रीय है?
(A) आदेश की एकता का शास्त्रीय प्रबंधन सिद्धांत (Principle of Unity of Command)
(B) विकेंद्रीकरण का संरचनात्मक संगठनात्मक सिद्धांत (Principle of Decentralization)
(C) समूह सामंजस्य का एस्प्रिट डी कॉर्प्स सिद्धांत (Principle of Esprit de Corps)
(D) अधिकार और उत्तरदायित्व की समानता का सिद्धांत (Principle of Parity of Authority and Responsibility)

NODIA

39. क्या एक प्राचार्य विद्यालय के समग्र प्रदर्शन के लिए 'जवाबदेही' (Accountability) को उप-प्राचार्य को पूरी तरह से प्रत्यायोजित कर सकता है?
(A) हाँ, यदि लिखित रूप में प्रलेखित किया गया हो
(B) हाँ, यदि उप-प्राचार्य समान रूप से योग्य हो
(C) नहीं, जवाबदेही ऊपर की ओर प्रवाहित होती है और इसे पूरी तरह से प्रत्यायोजित नहीं किया जा सकता है
(D) नहीं, केवल वित्तीय मामलों के लिए आंशिक जवाबदेही ही प्रत्यायोजित की जा सकती है

40. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में अंकित किया गया है।
अभिकथन (A): प्रभावी प्रत्यायोजन (Delegation) एक विद्यालय प्राचार्य की कार्यकुशलता को बढ़ाता है।
कारण (R): प्रत्यायोजन प्राचार्य को नियमित कार्यों के बोझ को कम करके रणनीतिक योजना और जटिल समस्या-समाधान पर ध्यान केंद्रित करने की अनुमति देता है।
(A) A और R दोनों सत्य हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सत्य हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सत्य है लेकिन R असत्य है
(D) A असत्य है लेकिन R सत्य है

41. प्रभावी प्रत्यायोजन में एक सामान्य प्रबंधक से संबंधित बाधा "मैं इसे स्वयं बेहतर कर सकता हूँ" का भ्रम है। इसका तात्पर्य है कि प्रबंधक:
(A) अधीनस्थों (Subordinates) की क्षमताओं पर विश्वास की कमी रखता है
(B) उच्च मानक निर्धारित करके अधीनस्थों को सशक्त बनाना चाहता है

(C) अधिकार का विकेंद्रीकरण (Decentralization of Authority) करने का प्रयास कर रहा है
(D) एक लोकतांत्रिक नेतृत्व शैली (Democratic Leadership Style) को सक्रिय रूप से बढ़ावा दे रहा है

42. निम्नलिखित में से कौन सी प्रत्यायोजन (Delegation) में अधीनस्थ से संबंधित बाधा है?
(A) संगठन पर हावी होने की इच्छा
(B) एक औपचारिक संगठनात्मक संरचना का अभाव
(C) गलतियों के लिए आलोचना का डर
(D) निरंकुश संगठनात्मक संस्कृति (Autocratic Organizational Culture)

43. एक विद्यालय प्राचार्य के लिए 'समय प्रबंधन' (Time Management) उन कार्यों पर ध्यान केंद्रित करके सबसे अच्छी तरह से हासिल किया जाता है जो हैं:
(A) तत्काल (Urgent) लेकिन महत्वपूर्ण नहीं (Not Important)
(B) न तो तत्काल (Neither Urgent) और न ही महत्वपूर्ण (Nor Important)
(C) दीर्घकालिक महत्व की परवाह किए बिना, तत्काल और दृश्यमान
(D) महत्वपूर्ण (Important) लेकिन तत्काल नहीं (Not Urgent - Proactive Planning)

44. समय प्रबंधन के लिए आइजनहावर मैट्रिक्स (Eisenhower Matrix) में, चतुर्थांश II में वे कार्य शामिल हैं जो 'महत्वपूर्ण हैं लेकिन तत्काल नहीं' हैं। निम्नलिखित में से कौन सी विद्यालयी गतिविधि इस चतुर्थांश में आती है?
(A) छात्र से जुड़ी तत्काल और अचानक चिकित्सा आपात स्थिति पर ध्यान देना
(B) गैर-जरूरी और अनावश्यक रूप से लंबे अवांछित फोन कॉल से निपटना
(C) रणनीतिक संस्थागत योजना और कर्मचारी प्रशिक्षण (Strategic Institutional Planning and Staff Training)
(D) एक घंटे के भीतर देय तत्काल नियमित प्रशासनिक रिपोर्ट (Administrative Report) जमा करना

45. प्रबंधकों के लिए समय प्रबंधन (Time Management) के संबंध में निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:
I. पारेटो सिद्धांत (Pareto Principle) बताता है कि 80% परिणाम 20% प्रयासों से आते हैं।
II. प्रभावी समय प्रबंधन के लिए सभी प्रत्यायोजन को समाप्त करने की आवश्यकता होती है।
III. समय प्रबंधन में प्रतिक्रियाशील संकट प्रबंधन के स्थान पर प्रोएक्टिव/सक्रिय कार्यों को प्राथमिकता देना शामिल है।
उपरोक्त में से कौन सा/से कथन सही है/हैं?
(A) I और II
(B) II और III
(C) I और III
(D) I, II, और III

46. एक 'परिवर्तन एजेंट' (Change Agent) के रूप में, प्राचार्य की प्राथमिक जिम्मेदारी है:
(A) निरपेक्ष संस्थागत स्थिरता बनाए रखने के लिए मौजूदा संगठनात्मक स्थिति (Status Quo) को बनाए रखना
(B) शिक्षण कर्मचारियों की सुरक्षा के लिए प्रशासनिक अधिकारियों द्वारा जारी नई नीतियों का व्यवस्थित रूप से विरोध करना
(C) विद्यालय के भीतर शैक्षणिक नवाचारों (Pedagogical Innovations) को सुविधाजनक बनाना और लागू करना
(D) संस्थागत परिवर्तन की परिचालन जिम्मेदारी को बाहरी सलाहकारों को पूरी तरह से आउटसोर्स करना

47. कुर्ट लेविन के परिवर्तन मॉडल (Kurt Lewin's Change Model) के अनुसार, परिवर्तन प्रक्रिया के तीन चरण क्या हैं?
(A) अनफ्रीज़ (Unfreeze), चेंज (Change), रिफ्रीज़ (Refreeze)
(B) प्लान (Plan), डू (Do), चेक (Check)
(C) इनिशिएट (Initiate), इम्प्लीमेंट (Implement), इवैल्यूएट (Evaluate)
(D) फॉर्मिंग (Forming), स्टॉर्मिंग (Storming), नॉर्मिंग (Norming)

48. एक प्राचार्य सभी कक्षाओं में कला-एकीकृत अधिगम दृष्टिकोण (Art-Integrated Learning Approach) शुरु करना चाहता है। हालाँकि, वरिष्ठ शिक्षक यह दावा करते हुए इसका अत्यधिक विरोध कर रहे हैं कि यह पाठ्यक्रम का बहुत अधिक समय ले लेगा। प्राचार्य लाभों को प्रदर्शित करने और आशंकाओं को दूर करने के लिए पहले कार्यशालाएं आयोजित करने का निर्णय लेता है। प्राचार्य मुख्य रूप से लेविन के मॉडल के किस चरण को निष्पादित कर रहा है?
(A) रिफ्रीज़िंग (Refreezing)
(B) चेंजिंग (Changing)
(C) टर्मिनेटिंग (Terminating)
(D) अनफ्रीज़िंग (Unfreezing)

49. संघर्ष प्रबंधन (Conflict Management) में, वह रणनीति जिसमें एक व्यक्ति दूसरों की कीमत पर अपने हितों को पूरा करने की कोशिश करता है, कहलाती है:
(A) समायोजन (Accommodating)
(B) प्रतिस्पर्धा (Competing)
(C) परिहार/बचाव (Avoiding)
(D) समझौता (Compromising)

50. थॉमस-किल्मन मॉडल (Thomas-Kilmann Model) के अनुसार निम्नलिखित संघर्ष समाधान रणनीतियों (Conflict Resolution Strategies) पर विचार कीजिए:

NODIA

I. सहयोग करना (Collaborating) – जीत-जीत (Win-Win)
II. समायोजन करना (Accommodating) – हार-जीत (Lose-Win)
III. परिहार/बचाव (Avoiding) – हार-हार (Lose-Lose)
IV. प्रतिस्पर्धा करना (Competing) – जीत-हार (Win-Lose)

उपरोक्त में से कौन सा/से युग्म सही सुमेलित है/हैं?
(A) केवल I, II, और III
(B) केवल II, III, और IV
(C) केवल I, III, और IV
(D) I, II, III, और IV

51. संघर्ष समाधान की 'सहयोग' (Collaborating) शैली का उपयोग सबसे अच्छे से तब किया जाता है जब:
(A) एक व्यापक समाधान तक पहुँचने के लिए विभिन्न दृष्टिकोणों को एकीकृत करना हो
(B) अंतर्निहित मुद्दा पूरी तरह से तुच्छ, नियमित हो और प्रशासनिक समय खर्च करने योग्य न हो
(C) किसी बड़े परिचालन आपातकाल के दौरान तत्काल, दृढ और निर्णायक कार्रवाई की सख्ती से आवश्यकता हो
(D) एक पक्ष स्पष्ट रूप से भविष्य की बातचीत के लिए सद्भावना का निर्माण करना चाहता हो

52. एक विद्यालय में प्रबंधकीय संसाधन अनुकूलन (Resource Optimization) का तात्पर्य है:
(A) समग्र संस्थागत लागतों को कम करने के लिए शिक्षण कर्मचारियों के दैनिक शिक्षण कार्यभार को अधिकतम करना
(B) दीर्घकालिक उपलब्धता की गारंटी के लिए भंडारण के भीतर भौतिक और निर्देशात्मक संसाधनों का संचय करना
(C) न्यूनतम अपव्यय के साथ मानवीय, वित्तीय और भौतिक संसाधनों का कुशलतापूर्वक उपयोग करना
(D) वर्ष के अंत में फंड लैप्स (Fund Lapse) को रोकने के लिए संपूर्ण वार्षिक विभागीय बजट आवंटन को तेजी से खर्च करना

53. निम्नलिखित में से कौन सा समस्या-समाधान चक्र (Problem-Solving Cycle) के चरणों को सही ढंग से क्रमबद्ध करता है?
(A) समस्या की पहचान → विकल्प तैयार करना → समस्या का विश्लेषण → विकल्पों का मूल्यांकन → कार्यान्वयन
(B) समस्या का विश्लेषण → विकल्पों का मूल्यांकन → समस्या की पहचान → कार्यान्वयन → विकल्प तैयार करना
(C) विकल्प तैयार करना → समस्या की पहचान → मूल्यांकन → विश्लेषण → कार्यान्वयन
(D) समस्या की पहचान → समस्या का विश्लेषण → विकल्प तैयार करना → मूल्यांकन और चयन → कार्यान्वयन

54. एक सार्वजनिक शैक्षिक संस्थान में एक प्रबंधक की जवाबदेही (Accountability) में मुख्य रूप से शामिल है:
(A) वित्तीय लाभ को अधिकतम करना और व्यक्तिगत प्रशासनिक लाभप्रदता सुनिश्चित करना
(B) परिणामों और वैध संसाधनों के उपयोग के लिए हितधारकों (Stakeholders) के प्रति उत्तरदायी होना
(C) स्थानीय शिक्षक संघ द्वारा जारी सभी निर्देशों और मांगों का बिना शर्त पालन करना
(D) प्रमुख प्रशासनिक निर्णयों को गोपनीय (Confidential) के रूप में वर्गीकृत करके नियमित सार्वजनिक जांच से बचना

55. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में अंकित किया गया है।
अभिकथन (A): एक सार्वजनिक संस्थान में प्राचार्य की जवाबदेही (Accountability) के लिए पारदर्शिता (Transparency) एक महत्वपूर्ण तत्व है।
कारण (R): पारदर्शिता प्राचार्य की विवेकाधीन शक्ति (Discretionary Power) को सीमित करती है, जिससे यह सुनिश्चित होता है कि निर्णय नियम-बद्ध हों और हितधारकों के लिए न्यायसंगत हों।
(A) A और R दोनों सत्य हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सत्य हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सत्य है लेकिन R असत्य है
(D) A असत्य है लेकिन R सत्य है

56. एक संगठनात्मक संदर्भ में 'विकेंद्रीकरण' (Decentralization) को 'प्रत्यायोजन' (Delegation) से क्या अलग करता है?
(A) विकेंद्रीकरण नियमित कार्यों का एक अनौपचारिक तदर्थ हस्तांतरण है, जबकि प्रत्यायोजन एक स्थायी संरचनात्मक असाइनमेंट है।
(B) प्रत्यायोजन एक अधीनस्थ को अधिकार स्थानांतरित करता है, जबकि विकेंद्रीकरण पूरे संगठन में अधिकार का प्रसार करता है।
(C) विकेंद्रीकरण विशेष रूप से वित्तीय मामलों पर लागू होता है, जबकि प्रत्यायोजन केवल नियमित प्रशासनिक कार्यों पर लागू होता है।
(D) अवधारणाओं के बीच कोई संरचनात्मक अंतर नहीं है क्योंकि व्यावहारिक रूप से दोनों प्रबंधन शब्द पूरी तरह से समानार्थी हैं।

57. कौन सा प्रबंधकीय सिद्धांत कहता है कि एक अधीनस्थ को केवल एक वरिष्ठ से आदेश प्राप्त करने चाहिए और उसी के प्रति जवाबदेह होना चाहिए?
(A) नियंत्रण का विस्तार (Span of Control)
(B) आदेश की एकता (Unity of Command)
(C) दिशा की एकता (Unity of Direction)
(D) सोपान श्रृंखला (Scalar Chain)

Downloaded from www.pdf.tube

58. 'नियंत्रण का विस्तार' (Span of Control) किसे संदर्भित करता है?
(A) वह भौतिक क्षेत्र जिस पर एक प्रबंधक का अधिकार क्षेत्र (Jurisdiction) होता है
(B) वह वित्तीय सीमा जहाँ तक एक प्रबंधक खर्चों को मंजूरी दे सकता है
(C) अधीनस्थों की वह संख्या जिन्हें एक प्रबंधक प्रभावी ढंग से पर्यवेक्षित कर सकता है
(D) वह समय अवधि जिसके दौरान एक प्रबंधक एक पद पर कार्य करता है

59. जब एक प्राचार्य नियमित प्रशासनिक कार्यों को विभिन्न समितियों को व्यवस्थित रूप से प्रत्यायोजित करता है लेकिन अंतिम अनुमोदन अधिकार बनाए रखता है, तो यह किसका उदाहरण है:
(A) अपवाद द्वारा प्रबंधन (Management by Exception)
(B) निरंकुश नेतृत्व (Autocratic Leadership)
(C) अहस्तक्षेप प्रबंधन (Laissez-Faire Management)
(D) कुल गुणवत्ता प्रबंधन (Total Quality Management - TQM)

60. एक नव नियुक्त प्राचार्य देखता है कि उप-प्राचार्य कागजी कार्रवाई से दबा हुआ है, जबकि कनिष्ठ समन्वयकों के पास बहुत कम प्रशासनिक जिम्मेदारी है। प्राचार्य कर्तव्यों का पुनर्गठन करता है, समन्वयकों को अनुपालन (Compliance) लागू करने के लिए आवश्यक अधिकार के साथ-साथ विशिष्ट शैक्षणिक निगरानी कार्य सौंपता है। प्राचार्य किस प्रबंधकीय अवधारणा को लागू कर रहा है?
(A) संघर्ष समाधान (Conflict Resolution)
(B) अधिकारों का प्रत्यायोजन (Delegation of Authority)
(C) सूचना प्रसार (Informational Dissemination)
(D) प्रोग्रामित निर्णय-निर्माण (Programmed Decision-Making)

61. निर्णय लेने के संदर्भ में, 'ह्यूरिस्टिक' (Heuristic) क्या है?
(A) जटिल निर्णयों को सरल बनाने के लिए उपयोग किया जाने वाला एक संज्ञानात्मक शॉर्टकट (Cognitive Shortcut)
(B) संस्थागत संसाधन अनुकूलन (Resource Optimization) के लिए उपयोग किया जाने वाला एक व्यापक, बहु-परिवर्तनीय गणितीय मॉडल
(C) सार्वजनिक राज्य शैक्षिक नीति कार्यान्वयन को नियंत्रित करने वाला एक औपचारिक कानूनी और नियामक ढांचा
(D) एक मनोवैज्ञानिक या संरचनात्मक बाधा जो प्रभावी अंतरव्यक्तिगत संचार को गंभीर रूप से बाधित करती है

62. निम्नलिखित में से कौन सा संघर्ष के दौरान प्रबंधक की 'वार्ताकार' (Negotiator) भूमिका को दर्शाता है?
(A) शामिल विवादित पक्षों में से एक को तुरंत इस्तीफा देने के लिए एकतरफा मजबूर करना
(B) जानबूझकर एक पूरी तरह से निष्क्रिय और अलग-थलग प्रशासनिक पर्यवेक्षक के रूप में कार्य करना
(C) विद्यालय की पत्रिका के भीतर संघर्ष के पूर्ण लिखित विवरण को औपचारिक रूप से प्रकाशित करना
(D) आपसी समझौते पर पहुँचने के लिए पक्षों के बीच संवाद को सुगम बनाना

63. एक विद्यालय प्रबंधक की यह पहचानने की क्षमता कि विद्यालय के विभिन्न घटक (शैक्षणिक, प्रशासनिक, वित्तीय) कैसे आपस में जुड़ते हैं और एक-दूसरे को प्रभावित करते हैं, मुख्य रूप से किस पर निर्भर करती है:
(A) तकनीकी कौशल (Technical Skills)
(B) वैचारिक कौशल (Conceptual Skills)
(C) मानवीय कौशल (Human Skills)
(D) बातचीत कौशल (Negotiating Skills)

64. प्रबंधन में 'अपवाद का सिद्धांत' (Exception Principle) यह निर्धारित करता है कि:
(A) प्रबंधक मानकों से महत्वपूर्ण विचलनों को संबोधित करते हैं जबकि अधीनस्थ नियमित मामलों को संभालते हैं
(B) अत्यधिक असाधारण या शीर्ष प्रदर्शन करने वाले कर्मचारियों को सामान्य अनुशासनात्मक नियमों से पूरी तरह छूट दी जानी चाहिए
(C) प्रत्येक नियमित परिचालन निर्णय को एक अपवाद के रूप में वर्गीकृत किया जाना चाहिए और सीधे शीर्ष प्रबंधन को भेजा जाना चाहिए
(D) केवल असाधारण आपातकालीन परिस्थितियां ही प्रबंधकीय अधिकार के अस्थायी औपचारिक प्रत्यायोजन को सही ठहराती हैं

NODIA

65. समय प्रबंधन अवधारणाओं के संबंध में गलत युग्म की पहचान कीजिए:
(A) टालमटोल (Procrastination) – आवश्यक कार्यों में देरी करना
(B) प्रत्यायोजन (Delegation) – सक्षम अधीनस्थों को कार्य सौंपना
(C) पारेटो सिद्धांत (Pareto Principle) – 80% प्रयास 20% परिणाम देते हैं
(D) टाइम ऑडिट (Time Audit) – अक्षमताओं की पहचान करने के लिए समय कैसे बिताया जाता है इसका ट्रैक रखना

66. परिवर्तन का प्रबंधन करते समय, प्रतिरोध पर काबू पाना अक्सर किसके माध्यम से प्रभावी ढंग से प्राप्त किया जाता है:
(A) प्रत्यक्ष दबाव, धमकी, और अनुशासनात्मक कार्रवाई (Disciplinary Action) की स्पष्ट धमकियां
(B) शिक्षा, संचार, और हितधारकों की भागीदारी
(C) कर्मचारियों के विरोध को इस उम्मीद में पूरी तरह से नज़रअंदाज़ करना कि यह अंततः खत्म हो जाएगा

(D) बिना कोई पूर्व सूचना जारी किए गुप्त रूप से संरचनात्मक परिवर्तनों को लागू करना

67. निम्नलिखित में से कौन सा एक बाहरी बल (External Force) है जो अक्सर प्राचार्य से एक परिवर्तन एजेंट (Change Agent) के रूप में कार्य करने की मांग करता है?
(A) एक वरिष्ठ विभागीय शिक्षक की अनुसूचित नियमित सेवानिवृत्ति
(B) राष्ट्रीय शिक्षा नीति (National Education Policy - NEP) के जनादेश
(C) दैनिक विद्यालय समय-सारणी में मामूली आंतरिक समायोजन (Internal Adjustment) और बदलाव
(D) दो कक्षा के छात्रों के बीच एक पृथक अंतरव्यक्तिगत विवाद या संघर्ष

68. संघर्ष समाधान की 'समायोजन' (Accommodating) शैली की विशेषता है:
(A) उच्च दृढ़ता (High Assertiveness) और उच्च सहकारिता (High Cooperativeness)
(B) निम्न दृढ़ता (Low Assertiveness) और उच्च सहकारिता (High Cooperativeness)
(C) उच्च दृढ़ता (High Assertiveness) और निम्न सहकारिता (Low Cooperativeness)
(D) निम्न दृढ़ता (Low Assertiveness) और निम्न सहकारिता (Low Cooperativeness)

69. किसी संगठन में संघर्ष (Conflict):
(A) हमेशा विनाशकारी होता है और इसे समाप्त किया जाना चाहिए
(B) हमेशा रचनात्मक होता है और इसे लगातार प्रोत्साहित किया जाना चाहिए
(C) अपरिहार्य है और यदि प्रभावी ढंग से प्रबंधित किया जाए तो रचनात्मक हो सकता है
(D) प्रबंधन के पूर्ण टूटने का एक संकेतक है

70. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में अंकित किया गया है।
अभिकथन (A): प्रत्यायोजन (Delegation) मूल रूप से एक प्राचार्य के लिए समय प्रबंधन (Time Management) की एक प्रक्रिया है।
कारण (R): परिचालन कर्तव्यों को प्रत्यायोजित करके, प्राचार्य व्यक्तिगत समय को रणनीतिक नेतृत्व और संस्थागत नियोजन की ओर पुनर्वितरित करता है।
(A) A और R दोनों सत्य हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सत्य हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सत्य है लेकिन R असत्य है
(D) A असत्य है लेकिन R सत्य है

71. एक प्राचार्य वार्षिक वित्तीय लेखापरीक्षा प्रस्तुत करने और सरकारी अनुदान के उपयोग पर चर्चा करने के लिए विद्यालय प्रबंधन समिति (School Management Committee - SMC) की बैठक आयोजित करता है। यह कार्रवाई निम्नलिखित के संबंध में प्रबंधक की भूमिका की प्रत्यक्ष पूर्ति है:
(A) औपचारिक आंतरिक कर्मचारी अनुशासनात्मक कार्रवाई (Disciplinary Action) लागू करना
(B) सार्वजनिक जवाबदेही और पारदर्शिता (Public Accountability and Transparency)
(C) प्रत्यक्ष तकनीकी कौशल तैनाती (Technical Skill Deployment) और परिचालन प्रबंधन
(D) प्रशासनिक समितियों के बीच जानबूझकर संघर्ष उत्पन्न करना

72. विद्यालय के वातावरण में इष्टतम संसाधन उपयोग (Optimal Resource Utilization) मुख्य रूप से रोकता है:
(A) सक्रिय हितधारक और व्यापक सामुदायिक भागीदारी
(B) संगठनात्मक पूंजी और संसाधनों की बर्बादी
(C) दीर्घकालिक संस्थागत रणनीतिक योजना की निरंतर आवश्यकता
(D) कर्मचारियों को प्रशासनिक अधिकार का व्यवस्थित प्रत्यायोजन

73. निर्णय लेने के दौरान वैकल्पिक समाधानों का मूल्यांकन करते समय, एक प्रबंधक को विचार करना चाहिए:
(A) विशेष रूप से प्रत्येक प्रस्तावित विकल्प की अल्पकालिक प्रत्यक्ष वित्तीय लागत (Financial Cost)
(B) व्यवहार्यता (Feasibility), प्रभावशीलता (Effectiveness), और सम्भावित परिणाम (Potential Consequences)
(C) वह विशिष्ट विकल्प जिसके लिए परिचालन परिवर्तन (Operational Change) की सबसे कम आवश्यकता होती है
(D) विशेष रूप से वे विशिष्ट विकल्प जिन्हें शीर्ष प्रबंधन द्वारा स्पष्ट रूप से पसंद किया जाता है

74. संगठनात्मक प्रबंधन में, 'ग्रुपथिंक' (Groupthink) एक ऐसी घटना है जहाँ:
(A) सहयोगी टीमें लगातार अत्यधिक नवीन और भिन्न रणनीतिक समाधान तैयार करती हैं
(B) अनुरुपता की इच्छा निष्क्रिय निर्णय लेने के परिणामों की ओर ले जाती है
(C) एक संपूर्ण कार्य समूह अपने सामूहिक निर्णय लेने के अधिकार को प्राचार्य को औपचारिक रूप से प्रत्यायोजित करता है
(D) संगठनात्मक प्रबंधन इष्टतम लक्ष्यों तक पहुँचने के लिए सामूहिक बुद्धिमत्ता का सफलतापूर्वक उपयोग करता है

75. समस्या-समाधान ढांचे के संबंध में निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:
I. समस्या को सटीक रूप से परिभाषित करना अक्सर

Click Here to Buy book on Amazon

समाधान से ही अधिक महत्वपूर्ण होता है।
II. लक्षणों का इलाज करना प्रभावी समस्या-समाधान का अंतिम चरण है।
III. मूल कारण विश्लेषण (Root Cause Analysis) समस्या की पुनरावृत्ति को रोकता है।
उपरोक्त में से कौन सा/से कथन सही है/हैं?
(A) I और II
(B) I और III
(C) II और III
(D) I, II, और III

76. मिंटज़बर्ग के ढांचे में, किस भूमिका के लिए प्रबंधक को बाहरी संपर्कों और मुखबिरों का स्व-विकसित नेटवर्क बनाए रखने की आवश्यकता होती है जो एहसान और जानकारी प्रदान करते हैं?
(A) नाममात्र का प्रमुख (Figurehead)
(B) प्रबोधक (Monitor)
(C) संपर्क सूत्र (Liaison)
(D) प्रसारक (Disseminator)

77. निम्नलिखित में से कौन सा निर्णय लेने में एक सूचनात्मक बाधा (Informational Barrier) का प्रतिनिधित्व करता है?
(A) विद्यालय प्राचार्य के गहरे निहित पूर्व-मौजूद व्यक्तिगत पूर्वाग्रह
(B) सटीक, समय पर या प्रासंगिक डेटा की कमी
(C) गंभीर रूप से अपर्याप्त संस्थागत वित्तीय संसाधन और बजट आवंटन (Budget Allocation)
(D) मान्यता प्राप्त विद्यालय कर्मचारी संघ से उत्पन्न होने वाला निरंतर सक्रिय विरोध

78. भौतिकी प्रयोगशाला स्लॉट के आवंटन को लेकर दो वरिष्ठ शिक्षक आपस में संघर्ष में हैं। प्राचार्य दोनों के साथ बैठने का निर्णय लेता है, उनके आवश्यक व्यावहारिक सत्रों की योजना बनाता है, और एक नया, लचीला शेड्यूलिंग मैट्रिक्स तैयार करता है जो उनकी निर्देशात्मक आवश्यकताओं को पूरी तरह से पूरा करता है। प्राचार्य ने किस संघर्ष प्रबंधन शैली का प्रयोग किया है?
(A) सहयोग करना (Collaborating)
(B) परिहार/बचाव (Avoiding)
(C) समायोजन करना (Accommodating)
(D) समझौता करना (Compromising)

79. संसाधन अनुकूलन (Resource Optimization) के संदर्भ में 'लागत-लाभ विश्लेषण' (Cost-Benefit Analysis) शब्द का अर्थ है:
(A) शैक्षिक गुणवत्ता पर नकारात्मक प्रभावों की परवाह किए बिना सभी परिचालन विभागीय लागतों में मनमाने ढंग से कटौती करना
(B) वित्तीय और समय की लागतों के खिलाफ अपेक्षित संस्थागत लाभों को तौलना
(C) विद्यालय रखरखाव की कुल परिचालन लागत को सीधे छात्रों की फीस में स्थानांतरित करना
(D) बाहरी लेखापरीक्षा टीमों (External Audit Teams) द्वारा समीक्षा के लिए औपचारिक रूप से वार्षिक व्यापक वित्तीय बैलेंस शीट तैयार करना

80. प्रभावी प्रत्यायोजन (Delegation) के संबंध में निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:
I. उत्तरदायित्व सौंपना (Assigning Responsibility)
II. अधिकार प्रदान करना (Granting Authority)
III. जवाबदेही बनाना (Creating Accountability)
IV. सूक्ष्म प्रबंधन करना (Micromanaging Execution)
उपरोक्त में से कौन से प्रत्यायोजन प्रक्रिया के वैध तत्व हैं?
(A) I, II, और III
(B) I, II, और IV
(C) II, III, और IV
(D) I, III, और IV

NODIA

81. POSDCORB ढांचे के तहत, एक विद्यालय में 'समन्वय' (Coordinating) का अर्थ है:
(A) एक स्थापित प्रशासनिक नियमावली के अनुसार सख्ती से निर्देशात्मक शिक्षकों को निर्देशित करना
(B) संस्थागत लक्ष्यों को प्राप्त करने के लिए विभिन्न विभागों में कार्यों का तालमेल बिठाना
(C) व्यापक वार्षिक संस्थागत बजट रिपोर्ट औपचारिक रूप से तैयार करना और जमा करना
(D) आगामी शैक्षणिक सत्र के लिए योग्य नए शिक्षण कर्मचारियों की भर्ती और नियुक्ति करना

82. निम्नलिखित में से कौन सा विद्यालय के संदर्भ में 'रणनीतिक निर्णय' (Strategic Decision) को सबसे अच्छे से परिभाषित करता है?
(A) दैनिक छात्र मध्याह्न भोजन कार्यक्रम (Mid-Day Meal Program) के लिए विशिष्ट साप्ताहिक पोषण मेनू आइटम तय करना
(B) दीर्घकालिक संस्थागत दृष्टिकोण (Vision) और रणनीतिक दिशा स्थापित करना
(C) गलियारों में आपस में लड़ने वाले दो व्यक्तियों से जुड़े तत्काल छात्र अनुशासनात्मक मुद्दे को सीधे हल करना
(D) सेमेस्टर के लिए आवश्यक पुस्तकालय संदर्भ पुस्तकों की मांग और खरीद को नियमित रूप से अनुमोदित करना

83. प्राचार्य द्वारा कार्यों का प्रत्यायोजन (Delegation) करने में विफलता अक्सर किस ओर ले जाती है:
(A) संगठनात्मक दक्षता में वृद्धि
(B) अधीनस्थ सशक्तिकरण (Subordinate Empowerment)
(C) प्रबंधकीय बाधाएं और मानसिक तनाव (Bottleneck and Burnout)
(D) उन्नत रणनीतिक योजना

84. एक प्राचार्य जो 'प्रबोधक' (Monitor) के रूप में कार्य करता है, उसकी संभावना है:
(A) शैक्षणिक डेटा और विभागीय परिपत्रों (Directorate Circulars) की व्यवस्थित रूप से समीक्षा करने की
(B) वार्षिक विद्यालय स्थापना दिवस समारोह के दौरान छात्र उत्कृष्टता पुरस्कार औपचारिक रूप से वितरित करने की
(C) लगातार अनुशासनहीन छात्र के औपचारिक निलंबन के संबंध में अंतिम निर्णय देने की
(D) स्थानीय निर्वाचित राजनीतिक प्रतिनिधियों के समक्ष एक प्रमुख बुनियादी ढांचा विस्तार प्रस्ताव (Infrastructure Expansion Proposal) को औपचारिक रूप से पेश करने की

85. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में अंकित किया गया है।
अभिकथन (A): जैसे-जैसे एक प्रबंधक संगठनात्मक पदानुक्रम (Organizational Hierarchy) में ऊपर उठता है, तकनीकी कौशल (Technical Skills) कम महत्वपूर्ण होते जाते हैं।
कारण (R): शीर्ष स्तर के प्रबंधक पूरे संगठन को समझने और इसके वातावरण को नेविगेट करने के लिए वैचारिक कौशलों (Conceptual Skills) पर अधिक भरोसा करते हैं।
(A) A और R दोनों सत्य हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सत्य हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सत्य है लेकिन R असत्य है
(D) A असत्य है लेकिन R सत्य है

86. प्रत्यायोजन (Delegation) में कौन सी बाधा व्यक्तिगत प्रबंधक या अधीनस्थ के बजाय संगठनात्मक संरचना (Organizational Structure) में निहित है?
(A) व्यक्तिगत प्रबंधक का अधिकार या महत्व खोने का गहरा व्यक्तिगत डर
(B) अस्पष्ट आदेश की श्रृंखला (Chain of Command) और अस्पष्ट कार्य विवरण (Job Description)
(C) व्यक्तिगत अधीनस्थ के आत्मविश्वास और परिचालन कौशल की गंभीर कमी
(D) पूर्ण परिचालन पूर्णतावाद (Perfectionism) के लिए प्रबंधक की व्यक्तिगत मनोवैज्ञानिक इच्छा

87. शिक्षा निदेशालय में एक विद्यालय प्राचार्य के लिए उर्ध्वगामी जवाबदेही (Upward Accountability) का तात्पर्य किसके प्रति उत्तरदायी होना है:
(A) सभी सक्रिय शैक्षणिक ग्रेडों में नामांकित संपूर्ण छात्र निकाय
(B) स्थानीय वैधानिक विद्यालय प्रबंधन समिति (School Management Committee - SMC) के प्रतिनिधि
(C) आंचलिक या जिला उप शिक्षा निदेशक (Zonal or District Deputy Directors of Education)
(D) आसपास के स्थानीय समुदाय के नेता और भाग लेने वाले अभिभावक समूह

88. एक प्राचार्य को एक लेखापरीक्षा आपत्ति (Audit Objection) का सामना करना पड़ता है जो यह दर्शाती है कि खेल निधि को उचित प्राधिकरण के बिना शैक्षणिक खरीद में स्थानांतरित कर दिया गया था। इसे हल करने के लिए, प्राचार्य एक नई आंतरिक वित्तीय ट्रैकिंग प्रक्रिया की रूपरेखा तैयार करता है और सामान्य वित्तीय नियमों (General Financial Rules - GFR) का कड़ाई से पालन सुनिश्चित करता है। मिंटज़बर्ग के शब्दों में, प्राचार्य किस रूप में कार्य कर रहा है:
(A) उपद्रव निवारक (Disturbance Handler)
(B) नाममात्र का प्रमुख (Figurehead)
(C) वार्ताकार (Negotiator)
(D) प्रवक्ता (Spokesperson)

89. 'संस्थागत नियोजन' (Institutional Planning) मूल रूप से किस प्रबंधकीय कौशल का अभ्यास है?
(A) तकनीकी कौशल (Technical Skill)
(B) वैचारिक कौशल (Conceptual Skill)
(C) परिचालन कौशल (Operational Skill)
(D) लिपिकीय कौशल (Clerical Skill)

90. कौन सा निर्णय लेने का मॉडल सुझाव देता है कि प्रबंधक व्यापक तर्कसंगत विश्लेषण के बजाय अतीत में काम करने वाले (वृद्धि संबंधी परिवर्तनों) के आधार पर निर्णय लेते हैं?
(A) तर्कसंगत-आर्थिक मॉडल (Rational-Economic Model)
(B) सीमित तार्किकता मॉडल (Bounded Rationality Model)
(C) वृद्धिशील मॉडल (Incremental Model)
(D) गारबेज कैन मॉडल (Garbage Can Model)

91. 'उपद्रव निवारक' (Disturbance Handler) और 'वार्ताकार' (Negotiator) भूमिकाओं के बीच प्राथमिक अंतर यह है कि:
(A) उपद्रव निवारक भूमिका स्वभाव से प्रोएक्टिव और बाहरी है, जबकि वार्ताकार भूमिका सख्ती से प्रतिक्रियाशील और विशुद्ध रूप से आंतरिक है।
(B) उपद्रव निवारक अचानक आए संकटों से निपटते हैं, जबकि वार्ताकार स्वैच्छिक समझौते चाहते हैं।
(C) उपद्रव निवारक मुख्य रूप से वैचारिक कौशलों पर निर्भर करता है, जबकि वार्ताकार विशेष रूप से विशेष तकनीकी कौशलों पर निर्भर करता है।
(D) उपद्रव निवारक मुख्य रूप से एक सूचनात्मक भूमिका के रूप में कार्य करता है, जबकि वार्ताकार सख्ती से एक अंतरव्यक्तिगत भूमिका के रूप में कार्य करता है।

92. 'मानवीय कौशल' (Human Skills) का प्रभावी ढंग से उपयोग करने वाला प्रबंधक किसका उच्च स्तर प्रदर्शित करेगा:
(A) वित्तीय लेखांकन और बजट ट्रैकिंग (Budget Tracking) में असाधारण सटीकता
(B) उच्च सहानुभूति, भावनात्मक बुद्धिमत्ता (Emotional Intelligence), और संचार कौशल

Downloaded from www.pdf.tube

(Communication Skills)
(C) प्रासंगिक कानूनी कानूनों और संहिताओं का व्यापक व्यावहारिक ज्ञान
(D) परिचालन डेटा विश्लेषण (Data Analysis) और सांख्यिकीय मॉडलिंग में उन्नत दक्षता

93. विद्यालय प्रशासन में खराब प्रोग्रामित निर्णयों (Poorly Programmed Decisions) का एक प्राथमिक कारण है:
(A) अत्यधिक जटिल मानक संचालन प्रक्रियाओं (Standard Operating Procedures - SOPs) पर कठोर अति-निर्भरता
(B) स्पष्ट नीतियों और स्थापित मिसालों का अभाव
(C) प्रशासनिक subordinates को अधिकार का अप्रतिबंधित और अत्यधिक प्रत्यायोजन (Delegation)
(D) दीर्घकालिक संस्थागत रणनीतिक योजना पर अत्यधिक प्रबंधकीय ध्यान

94. समय प्रबंधन मेट्रिक्स (Time Management Matrices) कार्यों को किसके आधार पर वर्गीकृत करते हैं:
(A) तत्परता और महत्व (Urgency and Importance)
(B) लागत और समय (Cost and Time)
(C) जटिलता और सादगी (Complexity and Simplicity)
(D) आंतरिक और बाहरी उत्पत्ति (Internal and External Origin)

95. एक माध्यमिक विद्यालय का प्राचार्य हालिया शैक्षिक नीतियों द्वारा अनिवार्य रूप से सतत योग्यता-आधारित मूल्यांकन (Competency-Based Assessment) को लागू करने का निर्णय लेता है। यह स्वीकार करते हुए कि शिक्षक रटने वाले मूल्यांकनों के अभ्यस्त हैं, प्राचार्य चरणबद्ध प्रशिक्षण का आयोजन करता है, कर्मचारियों का मार्गदर्शन करता है, और धीरे-धीरे मूल्यांकन मानदंडों को बदलता है। यहाँ, प्राचार्य सफलतापूर्वक किस रूप में कार्य कर रहा है:
(A) उपद्रव निवारक (Disturbance Handler)
(B) नाममात्र का प्रमुख (Figurehead)
(C) परिवर्तन एजेंट (Change Agent)
(D) वार्ताकार (Negotiator)

96. कार्यकुशलता को अनुकूलित करने के लिए एक प्राचार्य को निम्नलिखित में से किस 'समय बर्बाद करने वाले' (Time Waster) कारक को कम करना चाहिए?
(A) एक संक्षिप्त, सख्ती से एजेंडा-संचालित विभागीय कर्मचारी बैठक आयोजित करना
(B) बिन बुलाए, गैर-उत्पादक सामाजिक बातचीत में शामिल होना
(C) आवधिक आधार पर संस्थागत रणनीतिक योजना (Institutional Strategic Planning) की व्यवस्थित रूप से समीक्षा करना
(D) संघर्षरत शिक्षक के लिए संरचित नैदानिक पर्यवेक्षण (Clinical Supervision) और परामर्श का संचालन करना

97. एक विद्यालय प्रबंधक की सामाजिक जवाबदेही (Social Accountability) मुख्य रूप से किसके माध्यम से संचालित होती है?
(A) उच्च प्रशासनिक अधिकारियों द्वारा समय-समय पर संकलित औपचारिक वार्षिक गोपनीय रिपोर्ट (Annual Confidential Report - ACR)
(B) विद्यालय प्रबंधन समिति (School Management Committee - SMC) की सक्रिय भागीदारी
(C) नियंत्रक और महालेखा परीक्षक (Comptroller and Auditor General - CAG) द्वारा आयोजित अनिवार्य वैधानिक वित्तीय लेखापरीक्षा
(D) आंचलिक शिक्षा अधिकारियों द्वारा आयोजित नियमित प्रशासनिक और शैक्षणिक निरीक्षण

NODIA

98. समय प्रबंधन में ABC विश्लेषण तकनीक (ABC Analysis Technique) का उपयोग करके कार्यों को प्राथमिकता देते समय, 'A' कार्य किसका प्रतिनिधित्व करते हैं?
(A) मामूली नियमित कार्य जो अस्थायी रूप से अधूरा रहने पर न्यूनतम नकारात्मक परिणाम लाते हैं
(B) तत्काल पूरा करने की आवश्यकता वाले महत्वपूर्ण कार्य
(C) माध्यमिक परिचालन कार्य जिन्हें आसानी से और सुरक्षित रूप से कनिष्ठ प्रशासनिक कर्मचारियों को प्रत्यायोजित किया जा सकता है
(D) गैर-जरूरी नियमित कागजी कार्रवाई, प्रशासनिक फाइलिंग, और कम प्राथमिकता वाले दस्तावेज

99. कथन "अधिकार प्रत्यायोजित किया जा सकता है, लेकिन जवाबदेही नहीं" को किस सिद्धांत के रूप में जाना जाता है?
(A) निरपेक्ष जवाबदेही का सिद्धांत (Principle of Absolute Accountability)
(B) श्रम का विभाजन (Division of Labor)
(C) दिशा की एकता (Unity of Direction)
(D) सोपान श्रृंखला (Scalar Chain)

100. संक्षेप में, एक प्रबंधक के रूप में प्राचार्य की व्यापक भूमिका है:
(A) सभी विभागीय शिक्षण कर्मचारियों पर सख्त प्रशासनिक अनुशासनात्मक संहिताओं और नियमों को कड़ाई से लागू करना
(B) केंद्रीय शिक्षा निदेशालय और कर्मचारियों के बीच काम करने वाले केवल एक निष्क्रिय संचार वाहक के रूप में कार्य करना
(C) संसाधनों को अनुकूलित करने और शैक्षिक लक्ष्यों को प्राप्त करने के लिए प्रबंधकीय भूमिकाओं को एकीकृत करना
(D) केवल विद्यालय परिसर की भौतिक ढांचागत सुविधाओं और हार्डवेयर को बनाए रखने पर ध्यान केंद्रित करना

उत्तर (व्याख्या सहित)

1. (A) संगठनात्मक लक्ष्यों (Organizational Goals) को कुशलतापूर्वक प्राप्त करने के लिए दूसरों के साथ और उनके माध्यम से कार्य करना
शैक्षिक संगठन (Educational Organization) में प्रबंधकीय भूमिका (Managerial Role) का मुख्य उद्देश्य निर्धारित लक्ष्यों की प्राप्ति हेतु संसाधनों का समन्वय करना है। इस प्रक्रिया में प्रशासक प्रत्यक्ष रुप से कार्य करने के बजाय अन्य सहकर्मियों के माध्यम से निष्पादन सुनिश्चित करता है। यह दृष्टिकोण संगठनात्मक दक्षता (Organizational Efficiency) और संस्थागत प्रभावशीलता (Institutional Effectiveness) को सुदृढ़ आधार प्रदान करता है।

2. (C) अंतरव्यक्तिगत (Interpersonal), सूचनात्मक (Informational), और निर्णयात्मक (Decisional) भूमिकाएं
हेनरी मिंटज़बर्ग (Henry Mintzberg) के प्रबंधकीय मॉडल में प्रबंधकों के दस कार्यों को मुख्य रुप से तीन व्यापक श्रेणियों में विभाजित किया गया है। ये श्रेणियां अंतरव्यक्तिगत (Interpersonal), सूचनात्मक (Informational) और निर्णयात्मक (Decisional) भूमिकाएं हैं। यह वर्गीकरण किसी संगठन में नेटवर्क निर्माण, सूचना प्रसंस्करण और समस्या-समाधान की प्रक्रियाओं को स्पष्ट प्रशासनिक ढांचा प्रदान करता है, जिससे प्रबंधकीय प्रभावशीलता (Managerial Effectiveness) का मापन संभव होता है।

3. (A) संपर्क सूत्र (Liaison)
मिंटज़बर्ग के ढाँचे में अंतरव्यक्तिगत भूमिकाएँ (Interpersonal Roles) मुख्य रुप से मानवीय संबंधों और नेटवर्क निर्माण से संबंधित होती हैं। संपर्क सूत्र (Liaison) की भूमिका में प्रबंधक बाहरी वातावरण, अन्य संगठनों तथा हितधारकों के साथ संपर्क स्थापित करता है। यह भूमिका सूचना प्रवाह को सुगम बनाने और संस्थागत सहयोग बढ़ाने में सहायक होती है, जो दीर्घकालिक संगठनात्मक विकास (Organizational Development) के लिए अनिवार्य मानी जाती है।

4. (D) नाममात्र का प्रमुख (Figurehead)
एक शैक्षिक संस्थान में नाममात्र का प्रमुख (Figurehead) वह अंतरव्यक्तिगत भूमिका है जहाँ संस्था प्रमुख को केवल औपचारिक, कानूनी या सामाजिक कर्तव्यों का निष्पादन करना होता है। विद्यालय के वार्षिक समारोह का उद्घाटन या छात्रों को पुरस्कार वितरण जैसी गतिविधियाँ इसी श्रेणी में आती हैं। यह भूमिका प्रतीकात्मक नेतृत्व (Symbolic Leadership) को दर्शाती है और संगठन की प्रतिष्ठा को समाज के समक्ष प्रस्तुत करती है।

5. (B) संपर्क सूत्र (Liaison)
जब कोई संस्था प्रमुख संगठन के बाहर के व्यक्तियों, गैर-सरकारी संगठनों या सामुदायिक नेताओं के साथ औपचारिक और अनौपचारिक संबंध निर्मित करता है, तब संपर्क सूत्र (Liaison) की भूमिका क्रियान्वित होती है। यह अंतरव्यक्तिगत भूमिका (Interpersonal Role) बाह्य संसाधनों को जुटाने और संस्था के हित में बाहरी समर्थन प्राप्त करने के लिए आवश्यक नेटवर्क का निर्माण करती है, जिससे संस्थागत समन्वय सुदृढ़ होता है।

6. (C) संस्थागत लक्ष्यों (Institutional Goals) को प्राप्त करने के लिए subordinates का निर्देशन, प्रेरणा और विकास करना
मिंटज़बर्ग के मॉडल के अंतर्गत 'नेता' (Leader) की अंतरव्यक्तिगत भूमिका subordinates के मार्गदर्शन और विकास से संबंधित होती है। इसमें कर्मचारियों को प्रेरित करना, उनकी कार्यक्षमता बढ़ाना और संस्थागत लक्ष्यों की प्राप्ति हेतु उनका कुशल मार्गदर्शन शामिल है। यह कार्य संगठनात्मक संस्कृति (Organizational Culture) को सकारात्मक दिशा प्रदान करता है तथा कर्मचारियों में समर्पण और दायित्व बोध की भावना को जागृत करता है।

7. (D) प्रासंगिक जानकारी एकत्र करने के लिए आंतरिक और बाहरी वातावरण का अवलोकन करना
प्रबंधक की प्रबोधक (Monitor) भूमिका सूचनात्मक श्रेणी (Informational Category) के अंतर्गत आती है। इसमें संगठन के आंतरिक और बाह्य पर्यावरण का सतत अवलोकन करना तथा प्रासंगिक आंकड़े एकत्र करना शामिल है। यह प्रक्रिया संभावित अवसरों और चुनौतियों की पहचान करने में मदद करती है, जिससे संस्थागत निर्णय लेने की क्षमता में सुधार होता है और रणनीतिक प्रबंधन (Strategic Management) सुदृढ़ बनता है।

8. (A) पाठ्यक्रम परिवर्तनों पर आधिकारिक निदेशालय के परिपत्रों (Directorate Circulars) को विद्यालय के शिक्षकों के साथ साझा करता है
प्रसारक (Disseminator) की भूमिका में प्रबंधक प्राप्त सूचनाओं और निर्देशों को अपने संगठन के आंतरिक सदस्यों तक पहुँचाने का कार्य करता है। जब एक विद्यालय प्रमुख प्रशासनिक परिपत्रों (Directorate Circulars) या नीतिगत परिवर्तनों को शिक्षकों के साथ साझा करता है, तो वह इसी भूमिका का निष्पादन कर रहा होता है। इससे संस्थागत पारदर्शिता (Institutional Transparency) बढ़ती है और सभी कर्मचारी अद्यतन जानकारियों से अवगत रहते हैं।

Click Here to Buy book on Flipkart

9. (B) संपर्क सूत्र (Liaison) – अधीनस्थ कर्मचारियों को आंतरिक परिचालन निर्देश प्रेषित करता है
मिंटज़बर्ग के अनुसार संपर्क सूत्र (Liaison) एक अंतरव्यक्तिगत भूमिका (Interpersonal Role) है, न कि सूचनात्मक भूमिका। इसका मुख्य कार्य संगठन के बाहर के व्यक्तियों तथा नेटवर्कों के साथ संबंध स्थापित करना है। अधीनस्थ कर्मचारियों को आंतरिक परिचालन निर्देश देना प्रसारक (Disseminator) का कार्य होता है। अतः यह युग्म सूचनात्मक भूमिकाओं की अवधारणा और उनके कार्यों के बीच असंगतता को दर्शाता है।

10. (A) A और R दोनों सत्य हैं और R, A की सही व्याख्या है
प्रबंधकीय पदानुक्रम में औपचारिक अधिकार (Formal Authority) अंतरव्यक्तिगत भूमिकाओं का निर्माण करता है, जिससे प्रबंधक विभिन्न हितधारकों से जुड़ता है। इन संपर्कों के माध्यम से प्रबंधक को महत्वपूर्ण जानकारी प्राप्त होती है, जो सूचनात्मक भूमिकाओं (Informational Roles) का आधार बनती है। अंततः यही जानकारी प्रभावी निर्णय लेने में सहायता करती है। इसलिए अभिकथन और कारण दोनों पूर्णतः तर्कसंगत और परस्पर संबद्ध हैं।

11. (A) प्रवक्ता (Spokesperson)
सूचनात्मक भूमिकाओं (Informational Roles) के अंतर्गत प्रवक्ता (Spokesperson) का दायित्व संगठन के विचारों, नीतियों और उपलब्धियों को बाहरी मीडिया या जनता के समक्ष प्रस्तुत करना होता है। जब विद्यालय प्रमुख किसी समाचार पत्र या बाहरी निकाय को आधिकारिक जानकारी प्रदान करता है, तो वह संस्था के प्रतिनिधि के रूप में कार्य करता है। यह गतिविधि संस्थागत छवि (Institutional Image) के निर्माण में महत्वपूर्ण होती है।

12. (C) विद्यालय में सुधार के लिए स्वैच्छिक परिवर्तन और नवीन परियोजनाएं शुरु करे
उद्यमी (Entrepreneur) की निर्णयात्मक भूमिका (Decisional Role) में प्रबंधक संगठन के भीतर नवाचार और सकारात्मक सुधारों को प्रेरित करता है। इसमें नई परियोजनाओं की पहल करना, शैक्षणिक तकनीकों का समावेश करना और संस्थागत विकास हेतु जोखिमों का प्रबंधन करना शामिल है। यह नेतृत्व शैली संगठन को आधुनिक आवश्यकताओं के अनुरूप ढालने और निरंतर प्रगति सुनिश्चित करने में अत्यंत प्रभावकारी सिद्ध होती है।

13. (D) उपद्रव निवारक (Disturbance Handler)
उपद्रव निवारक (Disturbance Handler) की निर्णयात्मक भूमिका में प्रबंधक अप्रत्याशित संकटों, अनपेक्षित रुकावटों और आपातकालीन परिस्थितियों का तत्काल समाधान निकालता है। जब विद्यालय में हड़ताल जैसी अचानक समस्या उत्पन्न होती है, तो संस्था प्रमुख त्वरित निर्णय लेकर पठन-पाठन और परिचालन व्यवस्था को सुचारु बनाता है। यह भूमिका संस्थागत स्थिरता (Institutional Stability) बनाए रखने के लिए अनिवार्य मानी जाती है।

14. (C) प्रवक्ता (Spokesperson)
मिंटज़बर्ग के वर्गीकरण के अनुसार प्रवक्ता (Spokesperson) की भूमिका सूचनात्मक श्रेणी (Informational Category) से संबंधित है, जिसका कार्य बाह्य पक्षों को जानकारी देना है। इसके विपरीत, उद्यमी, उपद्रव निवारक, संसाधन आवंटक और वार्ताकार निर्णयात्मक भूमिकाओं (Decisional Roles) के अंतर्गत आते हैं। अतः प्रवक्ता की भूमिका निर्णय लेने की प्रक्रिया के बजाय मुख्य रूप से सूचनाओं के प्रेषण से जुड़ी हुई है।

15. (A) I और II
नाममात्र का प्रमुख (Figurehead) केवल प्रतीकात्मक और औपचारिक भूमिका निभाता है जिसमें प्रत्यक्ष निर्णय शामिल नहीं होते। संसाधन आवंटक (Resource Allocator) समय, कार्य और बजट के नियोजन से संबंधित है। जबकि उद्यमी (Entrepreneur) भूमिका नवाचार और स्वैच्छिक परिवर्तनों पर केंद्रित होती है, संघर्षों को संभालना उपद्रव निवारक का कार्य है। अतः दिए गए कथनों में से प्रथम और द्वितीय कथन सही हैं।

16. (D) संसाधन आवंटक (Resource Allocator)
निर्णयात्मक भूमिकाओं में संसाधन आवंटक (Resource Allocator) का कार्य संस्थागत धन, समय, सामग्री और जनशक्ति को प्राथमिकताओं के आधार पर वितरित करना है। जब विद्यालय प्रमुख उपलब्ध बजट को किसी विशिष्ट प्रयोगशाला या परियोजना के विकास के लिए स्वीकृत करता है, तो वह उपलब्ध संसाधनों के सर्वोत्तम उपयोग का निर्णय लेता है। यह निर्णय रणनीतिक प्राथमिकताओं (Strategic Priorities) को स्पष्ट रूप से परिलक्षित करता है।

17. (A) रियायती पुस्तकालय पाठ्यपुस्तकों के लिए एक प्रकाशन विक्रेता के साथ समझौते पर पहुँचना
वार्ताकार (Negotiator) की भूमिका में प्रबंधक संगठन के हितों की रक्षा हेतु बाहरी विक्रेताओं, कर्मचारियों या अन्य निकायों के साथ विचार-विमर्श और सौदेबाजी करता है। पुस्तकालय की पुस्तकों के मूल्य पर रियायत प्राप्त करने का समझौता इसी भूमिका को प्रदर्शित करता है। यह क्षमता संस्थागत संसाधनों की बचत करने और अनुकूल शर्तों पर अनुबंध सुनिश्चित करने में अत्यंत सहायक होती है।

18. (C) उद्यमी (Entrepreneur)
उद्यमी (Entrepreneur) के रूप में एक विद्यालय प्रमुख संस्थागत समस्याओं की पहचान करके उनके स्थायी समाधान हेतु नवीन योजनाएँ और बाहरी साझेदारियाँ विकसित करता है। साक्षरता सुधार हेतु गैर-सरकारी संस्थाओं के साथ सहयोग और बाह्य वित्तीय सहायता प्राप्त करना इसी दूरदर्शी दृष्टिकोण को दर्शाता है। यह कार्य संगठन को पारंपरिक सीमाओं से बाहर निकालकर सतत विकास (Sustainable Development) की ओर अग्रसर करता है।

Downloaded from www.pdf.tube

19. (A) मध्य प्रबंधन (Middle Management)
शैक्षिक पदानुक्रम में विद्यालय प्राचार्य मध्य प्रबंधन (Middle Management) के स्तर पर कार्य करता है। वह शीर्ष प्रबंधन द्वारा बनाई गई व्यापक नीतियों और राज्यीय शैक्षिक रुपरेखाओं को क्रियान्वित करता है तथा निचले स्तर के शिक्षण और गैर-शिक्षण कर्मचारियों का पर्यवेक्षण करता है। यह स्तर उच्च नीति-निर्माताओं और प्रत्यक्ष परिचालन कर्मचारियों के बीच एक महत्वपूर्ण कड़ी के रूप में कार्य करता है।

20. (D) P-1, Q-2, R-3, S-4
रॉबर्ट काट्ज़ के सिद्धांत के अनुसार प्रबंधकीय कौशलों का वर्गीकरण उनके व्यावहारिक उपयोग पर आधारित है। तकनीकी कौशल वस्तुओं और प्रक्रियाओं से संबंधित है, मानवीय कौशल लोगों के साथ प्रभावी अंतःक्रिया से जुड़ा है, वैचारिक कौशल जटिल विचारों और रणनीतियों के विश्लेषण हेतु है, और नैदानिक कौशल समस्याओं के मूल लक्षणों को पहचानने की क्षमता प्रदान करता है।

21. (D) मानवीय कौशल (Human Skill)
रॉबर्ट काट्ज़ के कौशल-मिश्रण सिद्धांत (Skill-Mix Theory) के अनुसार मानवीय कौशल (Human Skills) प्रबंधन के प्रत्येक स्तर पर समान रूप से आवश्यक होते हैं। चाहे वह प्रथम-पंक्ति का पर्यवेक्षक हो या शीर्ष कार्यकारिणी, दूसरों के साथ मिलकर कार्य करने, उन्हें प्रेरित करने और संघर्षों का समाधान करने की क्षमता हर स्तर पर सफलता की कुंजी मानी जाती है।

22. (B) शिक्षा से संबंधित विशेष ज्ञान, विधियों, प्रक्रियाओं और प्रणालियों में दक्षता
तकनीकी कौशल (Technical Skills) से अभिप्राय किसी विशिष्ट क्षेत्र में उपयोग की जाने वाली विधियों, तकनीकों, प्रक्रियाओं और उपकरणों का गहन ज्ञान होना है। शैक्षिक प्रबंधन में यह कौशल पाठ्यक्रम संरचना, शिक्षण पद्धतियों, मूल्यांकन प्रणालियों और शैक्षणिक तकनीकों के प्रभावी कार्यान्वयन को सुनिश्चित करता है। यह विशेष रूप से निचले एवं मध्य स्तरीय प्रशासकों के लिए अत्यधिक महत्वपूर्ण होता है।

23. (D) वैचारिक कौशलों की आवश्यकता बढ़ती है जबकि तकनीकी कौशलों की आवश्यकता घटती है
काट्ज़ के सिद्धांत के अनुसार जैसे-जैसे कोई प्रबंधक निचले स्तर से शीर्ष प्रशासनिक स्तर की ओर बढ़ता है, उसकी दैनिक तकनीकी कार्यों पर निर्भरता कम हो जाती है। इसके विपरीत, संपूर्ण संगठन को एक व्यापक इकाई के रूप में देखने, दीर्घकालिक नीतियाँ बनाने और पर्यावरण के साथ तालमेल बैठाने के लिए वैचारिक कौशलों (Conceptual Skills) की आवश्यकता में अत्यधिक वृद्धि होती है।

24. (A) संस्थागत लक्ष्यों को व्यापक शैक्षिक नीतियों और सामाजिक आवश्यकताओं के साथ संरेखित करना होता है
शीर्ष स्तरीय शैक्षिक प्रशासकों के लिए वैचारिक कौशल (Conceptual Skills) इसलिए अनिवार्य हैं क्योंकि उन्हें अमूर्त विचारों को समझने और संस्थागत नीतियों को वृहद सामाजिक आवश्यकताओं के साथ एकीकृत करना होता है। यह क्षमता दूरदर्शी निर्णय लेने, रणनीतिक योजनाएँ तैयार करने और संगठन के विभिन्न घटकों के बीच जटिल अंतर्संबंधों को प्रभावी ढंग से प्रबंधित करने में सहायक सिद्ध होती है।

25. (A) A और R दोनों सत्य हैं और R, A की सही व्याख्या है
कक्षा शिक्षक का मुख्य ध्यान प्रत्यक्ष शिक्षण और कक्षा प्रबंधन पर होता है, जबकि प्राचार्य की भूमिका प्रशासनिक और संस्थागत होती है। प्राचार्य को संपूर्ण विद्यालय संचालन के समन्वय के लिए योजना बनाने (Planning) और आयोजन (Organizing) में अधिक समय लगाना पड़ता है। अतः कारण, अभिकथन की सटीक व्याख्या करता है क्योंकि प्रबंधकीय दायित्वों में प्रत्यक्ष कार्य के स्थान पर समन्वय को प्राथमिकता दी जाती है।

NODIA

26. (B) अत्यधिक मानसिक तनाव से ग्रस्त शिक्षक की परामर्श प्रदान करना और कर्मचारियों के विवाद में मध्यस्थता करना
मानवीय या अंतरव्यक्तिगत कौशल (Human/Interpersonal Skills) का प्रदर्शन तब होता है जब एक प्रबंधक कर्मचारियों की संवेदनाओं को समझता है, उनके तनाव को दूर करता है और उनके बीच के मतभेदों को प्रभावी ढंग से सुलझाता है। मानसिक तनाव से ग्रस्त शिक्षक का मार्गदर्शन करना तथा विवादों में मध्यस्थता करना एक सकारात्मक संगठनात्मक वातावरण (Organizational Environment) के निर्माण हेतु आवश्यक अंतरव्यक्तिगत क्षमता को दर्शाता है।

27. (C) लूथर गुलिक और लिंडाल उर्विक (Luther Gulick and Lyndall Urwick)
प्रशासनिक प्रबंधन के सिद्धांतों के अंतर्गत POSDCORB का संक्षिप्त रूप लूथर गुलिक और लिंडाल उर्विक द्वारा प्रतिपादित किया गया था। यह शब्द एक प्रबंधक के सात मुख्य कार्यों—नियोजन, संगठन, कर्मचारी चयन, निर्देशन, समन्वय, रिपोर्टिंग और बजट निर्माण का प्रतिनिधित्व करता है। यह प्रशासनिक प्रक्रियाओं को एक सुव्यवस्थित ढाँचा प्रदान करता है जिसका उपयोग विभिन्न संगठनों में होता है।

28. (D) Report (रिपोर्टिंग)
प्रशासनिक संक्षिप्त नाम POSDCORB में 'R' का पूर्ण रूप रिपोर्टिंग (Reporting) से है। इसका तात्पर्य संस्थागत प्रदर्शन, प्रगति और परिचालन संबंधी जानकारियों को उच्च अधिकारियों तथा हितधारकों तक पहुँचाना है। यह प्रक्रिया प्रशासनिक जवाबदेही (Administrative Accountability) और पारदर्शिता बनाए रखने के साथ-साथ अभिलेखों के उचित रखरखाव को सुनिश्चित करने में अत्यंत महत्वपूर्ण भूमिका निभाती है।

29. (B) स्थापित नियम, मानक प्रक्रियाएं, और नियमित प्रयोज्यता
प्रोग्रामित निर्णय (Programmed Decisions) वे निर्णय होते हैं जो बार-बार उत्पन्न होने वाली, नियमित और पुनरावृत्त समस्याओं से संबंधित होते हैं। इन निर्णयों को लेने के लिए संगठन में पहले से ही स्थापित नियम, नीतियां और मानक

संचालन प्रक्रियाएं (Standard Operating Procedures) मौजूद होती हैं। इनमें व्यक्तिगत निर्णय लेने की आवश्यकता न्यूनतम होती है क्योंकि प्रक्रियाएँ पूर्व-निर्धारित होती हैं।

30. (D) प्रोग्रामित निर्णय (Programmed Decision)
जब कोई निर्णय स्थापित नियमावली, पूर्व-निर्धारित पात्रता मानदंडों और प्रशासनिक प्रक्रियाओं के अनुसार लिया जाता है, तो उसे प्रोग्रामित निर्णय (Programmed Decision) कहा जाता है। नियम पुस्तिका के तहत आकस्मिक अवकाश की स्वीकृति देना एक नियमित और पुनरावृत्त प्रक्रिया है। इसमें किसी नवीन रणनीतिक सोच की आवश्यकता नहीं होती, बल्कि यह तय प्रक्रियाओं के पालन पर आधारित होता है।

31. (B) असंरचित, अनूठी समस्याओं से निपटने वाले शीर्ष और मध्य प्रबंधक
गैर-प्रोग्रामित निर्णय (Non-Programmed Decisions) जटिल, असंरचित और अनूठी समस्याओं से निपटने के लिए लिए जाते हैं जिनके लिए पूर्व-निर्धारित नियम उपलब्ध नहीं होते। इस प्रकार के निर्णय मुख्य रूप से शीर्ष और मध्य स्तरीय प्रबंधकों द्वारा लिए जाते हैं। इनमें उच्च स्तरीय निर्णय क्षमता, रचनात्मकता, विश्लेषणात्मक कौशल और रणनीतिक सोच (Strategic Thinking) की अत्यंत आवश्यकता होती है।

32. (C) व्यावसायिक शिक्षा (Vocational Education) को एकीकृत करने के लिए एक संक्रमण रणनीति तैयार करना
एक नया पाठ्यक्रम या व्यावसायिक शिक्षा का एकीकरण एक जटिल, असंरचित और दीर्घकालिक प्रक्रिया है जिसके लिए कोई पूर्व-निर्धारित मानक संचालन प्रक्रिया मौजूद नहीं होती। इस प्रकार की रणनीति तैयार करना एक गैर-प्रोग्रामित निर्णय (Non-Programmed Decision) का उदाहरण है। इसके लिए संस्थागत परिवेश का गहराई से विश्लेषण करने और दूरदर्शी प्रबंधकीय दृष्टिकोण की आवश्यकता होती है।

33. (D) मुख्य समस्या की पहचान करना और उसे परिभाषित करना
तर्कसंगत निर्णय लेने की प्रक्रिया (Rational Decision-Making Process) का पहला और सबसे महत्वपूर्ण चरण वास्तविक समस्या की सटीक पहचान और उसे स्पष्ट रूप से परिभाषित करना है। जब तक समस्या के मूल कारण और सीमाएँ स्पष्ट नहीं होतीं, तब तक उपयुक्त विकल्प खोजना या उनका मूल्यांकन करना संभव नहीं होता। यह चरण संपूर्ण निर्णय प्रक्रिया को दिशा प्रदान करता है।

34. (B) सरलीकृत मॉडलों का उपयोग करके निर्णय लेते हैं जो जटिल समस्याओं से आवश्यक विशेषताओं को निकालते हैं
हर्बर्ट साइमन द्वारा प्रतिपादित सीमित तार्किकता (Bounded Rationality) का सिद्धांत यह स्वीकार करता है कि मानव संज्ञानात्मक क्षमताओं, समय और जानकारी की सीमाएँ होती हैं। इसलिए, प्रबंधक पूर्णतः आदर्श निर्णय लेने के बजाय जटिल समस्याओं को सरल मॉडलों में बदलते हैं और एक संतोषजनक तथा व्यावहारिक विकल्प चुनते हैं। यह दृष्टिकोण वास्तविक संगठनात्मक स्थितियों को व्यावहारिक रूप से परिलक्षित करता है।

35. (B) समस्या-समाधान मूल कारणों और विकल्पों को खोजता है, जबकि निर्णय लेना विकल्पों में से चुनता है
समस्या-समाधान (Problem-Solving) एक व्यापक प्रक्रिया है जिसमें किसी कठिनाई के मूल कारणों का विश्लेषण करना, डेटा एकत्र करना और संभावित समाधानों का निर्माण करना शामिल है। दूसरी ओर, निर्णय लेना (Decision-Making) उस प्रक्रिया का एक विशिष्ट बिंदु है जहाँ उपलब्ध विभिन्न विकल्पों में से सर्वोत्तम विकल्प का चयन किया जाता है। अतः समस्या-समाधान निर्णय लेने का पूर्ववर्ती चरण है।

36. (B) मूल्यांकन और प्रतिक्रिया (Evaluation and Feedback)
निर्णय लेने के चक्र में मूल्यांकन और प्रतिक्रिया (Evaluation and Feedback) वह अंतिम चरण है जहाँ लागू किए गए निर्णय के वास्तविक परिणामों का मापन किया जाता है। यह चरण यह जांचने के लिए आवश्यक है कि चुने गए विकल्प ने समस्या का समाधान किया है या नहीं, और यदि परिणाम अपेक्षित न हों तो सुधारात्मक कदम उठाए जा सकें।

37. (B) विशिष्ट गतिविधियों के लिए किसी अधीनस्थ को अधिकार और उत्तरदायित्व सौंपना
अधिकारों का प्रत्यायोजन (Delegation of Authority) एक प्रबंधकीय प्रक्रिया है जिसके तहत एक उच्च अधिकारी अपने अधीनस्थों को विशिष्ट कार्य सौंपता है और उन कार्यों को निष्पादित करने के लिए आवश्यक अधिकार प्रदान करता है। इससे संगठन की कार्यक्षमता में वृद्धि होती है और उच्च अधिकारियों को रणनीतिक मुद्दों पर ध्यान केंद्रित करने का अवसर प्राप्त होता है।

38. (D) अधिकार और उत्तरदायित्व की समानता का सिद्धांत (Principle of Parity of Authority and Responsibility)
प्रभावी प्रत्यायोजन का मूल आधार यह है कि किसी subordinate को सौंपे गए उत्तरदायित्व (Responsibility) और उसे दिए गए अधिकार (Authority) के बीच संतुलन होना चाहिए। यदि उत्तरदायित्व अधिक हो और अधिकार कम, तो कार्य निष्पादन बाधित होगा। इसके विपरीत, बिना उत्तरदायित्व के अत्यधिक अधिकार का दुरुपयोग हो सकता है। अतः दोनों में समानता होना अनिवार्य है।

39. (C) नहीं, जवाबदेही ऊपर की ओर प्रवाहित होती है और इसे पूरी तरह से प्रत्यायोजित नहीं किया जा सकता है
प्रबंधन सिद्धांत के अनुसार अधिकार और कर्तव्यों का प्रत्यायोजन किया जा सकता है, लेकिन अंतिम जवाबदेही (Accountability) को कभी स्थानांतरित नहीं किया जा सकता। जवाबदेही हमेशा संगठन में ऊपर की ओर प्रवाहित होती है। भले ही प्राचार्य ने कार्य किसी अन्य को सौंपा हो, संस्था के समग्र प्रदर्शन के लिए बाह्य अधिकारियों के प्रति अंतिम रूप से वही उत्तरदायी रहता है।

Click Here to Buy book on Amazon

40. (A) A और R दोनों सत्य हैं और R, A की सही व्याख्या है
जब एक प्राचार्य नियमित प्रशासनिक दायित्वों को सहयोगियों में प्रत्यायोजित कर देता है, तो उसका कार्यभार संतुलित हो जाता है। इससे उसे संस्थागत विकास, रणनीतिक नियोजन और जटिल समस्याओं के समाधान के लिए पर्याप्त समय मिलता है। अतः कारण सीधे तौर पर यह स्पष्ट करता है कि प्रत्यायोजन से प्राचार्य की प्रबंधकीय दक्षता और प्रभावशीलता में किस प्रकार वृद्धि होती है।

41. (A) subordinates की क्षमताओं पर विश्वास की कमी रखता है
जब कोई प्रबंधक यह मानता है कि "मैं इसे स्वयं बेहतर कर सकता हूँ", तो यह उसके अधीनस्थों की योग्यताओं में विश्वास की कमी को दर्शाता है। यह मानसिकता प्रत्यायोजन में एक बड़ी प्रबंधकीय बाधा है, जिसके कारण प्रबंधक स्वयं अत्यधिक कार्यभार से दब जाता है और अधीनस्थ कर्मचारियों को अपने कौशल विकसित करने का अवसर नहीं मिल पाता।

42. (C) गलतियों के लिए आलोचना का डर
अधीनस्थों की ओर से प्रत्यायोजन को स्वीकार न करने या उससे बचने का एक प्रमुख कारण गलतियाँ होने पर आलोचना का डर होता है। जब संगठन में दंडात्मक संस्कृति होती है, तो कर्मचारी अतिरिक्त अधिकार या उत्तरदायित्व लेने से कतराते हैं क्योंकि वे असफलता के जोखिम और उसके बाद होने वाली नकारात्मक प्रतिक्रिया से बचना चाहते हैं।

43. (D) महत्वपूर्ण (Important) लेकिन तत्काल नहीं (Not Urgent - Proactive Planning)
प्रभावी समय प्रबंधन (Time Management) का मुख्य केंद्र बिंदु वे कार्य होते हैं जो संस्था के लिए अत्यधिक महत्वपूर्ण हैं लेकिन तात्कालिक आपात स्थिति में नहीं आते। इसमें रणनीतिक नियोजन, क्षमता निर्माण और पूर्वाभासी योजनाएँ शामिल हैं। इन कार्यों पर ध्यान केंद्रित करने से भविष्य के संकटों से बचा जा सकता है और दीर्घकालिक संस्थागत विकास को गति मिलती है।

44. (C) रणनीतिक संस्थागत योजना और कर्मचारी प्रशिक्षण (Strategic Institutional Planning and Staff Training)
आइज़नहावर मैट्रिक्स का चतुर्थांश II उन गतिविधियों को दर्शाता है जो 'महत्वपूर्ण हैं लेकिन तत्काल नहीं'। रणनीतिक संस्थागत योजनाएँ तैयार करना और कर्मचारियों का प्रशिक्षण इसी श्रेणी में आते हैं। इन गतिविधियों के लिए दूरदर्शी सोच और नियमित समय निवेश की आवश्यकता होती है, जो संगठन को संकट प्रबंधन (Crisis Management) की स्थिति से बाहर निकालकर गुणवत्ता प्रदान करती हैं।

45. (C) I और III
पारेटो सिद्धांत (Pareto Principle) के अनुसार 80% परिणाम 20% मुख्य प्रयासों से प्राप्त होते हैं। समय प्रबंधन में प्रतिक्रियाशील संकटों के स्थान पर अग्रसक्रिय (Proactive) कार्यों को प्राथमिकता देना शामिल है। हालाँकि, प्रत्यायोजन को समाप्त करना समय प्रबंधन के विपरीत है क्योंकि प्रत्यायोजन कार्यकुशलता बढ़ाता है। अतः कथन I और III सही हैं।

46. (C) विद्यालय के भीतर शैक्षणिक नवाचारों (Pedagogical Innovations) को सुविधाजनक बनाना और लागू करना
परिवर्तन एजेंट (Change Agent) के रूप में एक प्राचार्य का प्राथमिक कार्य संगठन को नई तकनीकों, आधुनिक शिक्षण पद्धतियों और नीतिगत सुधारों को अपनाने के लिए प्रेरित करना है। वह पुरानी और अप्रचलित प्रणालियों के स्थान पर नए शैक्षणिक नवाचारों को सहजता से लागू करता है ताकि विद्यालय लगातार बदलते शैक्षणिक परिवेश के साथ तालमेल बिठा सके।

47. (A) अनफ्रीज़ (Unfreeze), चेंज (Change), रिफ्रीज़ (Refreeze)
कुर्ट लेविन (Kurt Lewin) के परिवर्तन मॉडल में संगठनात्मक बदलाव की तीन स्पष्ट अवस्थाएँ शामिल हैं: अनफ्रीज़ (Unfreeze), चेंज (Change) और रिफ्रीज़ (Refreeze)। अनफ्रीज़िंग में पुरानी आदतों को बदलकर परिवर्तन हेतु तत्परता बनाई जाती है, चेंज में नई व्यवस्थाएँ लागू की जाती हैं, और रिफ्रीज़िंग में नए व्यवहारों को स्थायी रूप से संस्थागत रूप दिया जाता है।

NODIA

48. (D) अनफ्रीज़िंग (Unfreezing)
कुर्ट लेविन के मॉडल के अनुसार अनफ्रीज़िंग (Unfreezing) वह चरण है जहाँ कर्मचारियों की आशंकाओं को दूर करके, उन्हें शिक्षित करके और परिवर्तन की आवश्यकता को समझाकर पुरानी स्थिति (Status Quo) के प्रति उनके लगाव को कम किया जाता है। कार्यशालाओं का आयोजन और लाभों का प्रदर्शन शिक्षकों में बदलाव को स्वीकार करने की मानसिकता तैयार करता है।

49. (B) प्रतिस्पर्धा (Competing)
थॉमस-किल्मन मॉडल के अनुसार प्रतिस्पर्धा (Competing) एक ऐसी संघर्ष समाधान रणनीति है जो उच्च दृढ़ता (High Assertiveness) और निम्न सहकारिता (Low Cooperativeness) पर आधारित होती है। इसमें एक व्यक्ति दूसरे पक्ष की आवश्यकताओं की परवाह किए बिना केवल अपने उद्देश्यों और हितों को सिद्ध करने का प्रयास करता है, जिससे जीत-हार (Win-Lose) की स्थिति बनती है।

50. (D) I, II, III, और IV
थॉमस-किल्मन मॉडल में संघर्ष शैलियों को परिणामों के आधार पर वर्गीकृत किया गया है। सहयोग (Collaborating) जीत-जीत स्थिति है, समायोजन (Accommodating) हार-जीत स्थिति है, परिहार (Avoiding) हार-हार स्थिति है क्योंकि समस्या अनसुलझी रहती है, और प्रतिस्पर्धा (Competing) जीत-हार स्थिति का निर्माण करती है। अतः दिए गए सभी चारों युग्म पूर्णतः सही हैं।

51. (A) एक व्यापक समाधान तक पहुँचने के लिए विभिन्न दृष्टिकोणों को एकीकृत करना हो
'सहयोग' (Collaborating) रणनीति का उपयोग तब सबसे उपयुक्त होता है जब विवाद में शामिल सभी पक्षों के हित महत्वपूर्ण हों और एक दीर्घकालिक, टिकाऊ समाधान की आवश्यकता हो। इसमें विभिन्न विचारों का समाकलन करके एक ऐसा साझा रास्ता निकाला जाता है जो सभी के लिए लाभदायक हो। यह दृष्टिकोण टीम भावना और आपसी विश्वास को सुदृढ़ करता है।

52. (C) न्यूनतम अपव्यय के साथ मानवीय, वित्तीय और भौतिक संसाधनों का कुशलतापूर्वक उपयोग करना
संस्थागत प्रबंधन में संसाधन अनुकूलन (Resource Optimization) से तात्पर्य यह सुनिश्चित करना है कि उपलब्ध सभी संसाधनों—मानवीय, वित्तीय और भौतिक—का अधिकतम संभावित उपयोग न्यूनतम बर्बादी के साथ किया जाए। इसका उद्देश्य किसी भी संसाधन का अत्यधिक शोषण किए बिना या उसे व्यर्थ छोड़े बिना संस्थागत लक्ष्यों को कुशलतापूर्वक और मितव्ययिता के साथ प्राप्त करना है।

53. (D) समस्या की पहचान → समस्या का विश्लेषण → विकल्प तैयार करना → मूल्यांकन और चयन → कार्यान्वयन
समस्या-समाधान चक्र (Problem-Solving Cycle) एक क्रमिक और तार्किक प्रक्रिया का अनुसरण करता है। इसकी शुरुआत समस्या की स्पष्ट पहचान से होती है, जिसके बाद उसके कारणों का विश्लेषण किया जाता है। तत्पश्चात संभावित विकल्पों का निर्माण किया जाता है, उनका गहन मूल्यांकन करके सर्वश्रेष्ठ विकल्प चुना जाता है और अंत में उसे सफलतापूर्वक लागू किया जाता है।

54. (B) परिणामों और वैध संसाधनों के उपयोग के लिए हितधारकों (Stakeholders) के प्रति उत्तरदायी होना
सार्वजनिक क्षेत्र के शैक्षिक संस्थानों में प्रबंधक की जवाबदेही (Accountability) का मुख्य अर्थ यह है कि वह अपने निर्णयों, संस्थागत प्रदर्शन और सार्वजनिक धन तथा संसाधनों के पारदर्शी उपयोग के लिए सरकार, छात्रों, अभिभावकों और समाज के प्रति पूर्णतः उत्तरदायी है। यह उत्तरदायित्व संस्थागत नैतिकता और जनविश्वास की पुनर्स्थापना के लिए अत्यंत आवश्यक है।

55. (A) A और R दोनों सत्य हैं और R, A की सही व्याख्या है
जवाबदेही सुनिश्चित करने के लिए पारदर्शिता (Transparency) का होना अनिवार्य है। जब निर्णय लेने की प्रक्रिया और वित्तीय लेनदेन पारदर्शी होते हैं, तो स्वेच्छाचारिता और भ्रष्टाचार की गुंजाइश समाप्त हो जाती है। कारण यह स्पष्ट करता है कि नियम-बद्ध प्रक्रियाएँ किस प्रकार विवेक के दुरुपयोग को रोकती हैं और संस्थागत न्यायसंगतता स्थापित करने में सहायक होती हैं।

56. (B) प्रत्यायोजन एक subordinate को अधिकार स्थानांतरित करता है, जबकि विकेंद्रीकरण पूरे संगठन में अधिकार का प्रसार करता है
प्रत्यायोजन (Delegation) एक व्यक्तिगत प्रबंधकीय प्रक्रिया है जहाँ एक उच्च अधिकारी किसी विशिष्ट अधीनस्थ को अधिकार सौंपता है। इसके विपरीत, विकेंद्रीकरण (Decentralization) एक संरचनात्मक और नीतिगत दर्शन है जिसके तहत पूरे संगठन में सभी स्तरों पर निर्णय लेने के अधिकारों का व्यवस्थित रूप से विस्तार और प्रसार किया जाता है।

57. (B) आदेश की एकता (Unity of Command)
हेनरी फेयोल का आदेश की एकता (Unity of Command) का सिद्धांत यह प्रतिपादित करता है कि प्रत्येक कर्मचारी को केवल एक ही प्रत्यक्ष वरिष्ठ अधिकारी से आदेश प्राप्त होने चाहिए और उसी के प्रति उत्तरदायी होना चाहिए। यह सिद्धांत संगठन में दोहरे आदेशों से उत्पन्न होने वाले भ्रम, संघर्ष और उत्तरदायित्व के हनन की संभावनाओं को समाप्त करता है।

58. (C) subordinates की वह संख्या जिन्हें एक प्रबंधक प्रभावी ढंग से पर्यवेक्षित कर सकता है
नियंत्रण का विस्तार (Span of Control) से तात्पर्य उन अधीनस्थों की उस निश्चित संख्या से है जिनका पर्यवेक्षण, दिशा-निर्देशन और नियंत्रण एक प्रबंधक द्वारा प्रभावी और कुशल तरीके से किया जा सकता है। यह विस्तार संकीर्ण (Narrow) या व्यापक (Wide) हो सकता है, जो कार्य की प्रकृति और प्रबंधक की क्षमता पर निर्भर करता है।

59. (A) अपवाद द्वारा प्रबंधन (Management by Exception)
अपवाद द्वारा प्रबंधन (Management by Exception) वह शैली है जहाँ प्रबंधक केवल उन मामलों में हस्तक्षेप करता है जो निर्धारित मानकों से महत्वपूर्ण विचलन दर्शाते हैं। नियमित और सामान्य कार्यों को अधीनस्थों या समितियों द्वारा संभाला जाता है। इससे प्रबंधक का समय बचता है और वह केवल गंभीर या असाधारण स्थितियों पर ध्यान केंद्रित कर पाता है।

60. (B) अधिकारों का प्रत्यायोजन (Delegation of Authority)
जब कोई संस्था प्रमुख उच्च अधिकारियों का प्रशासनिक भार कम करने के लिए कनिष्ठ कर्मचारियों को उत्तरदायित्व के साथ आवश्यक अधिकार सौंपता है, तो वह अधिकारों का प्रत्यायोजन (Delegation of Authority) कर रहा होता है। यह प्रक्रिया न केवल संगठन के कार्यप्रवाह को सुव्यवस्थित करती है बल्कि कनिष्ठ कर्मचारियों के क्षमता निर्माण और सशक्तीकरण में भी सहायक होती है।

61. (A) जटिल निर्णयों को सरल बनाने के लिए उपयोग किया जाने वाला एक संज्ञानात्मक शॉर्टकट (Cognitive Shortcut)
निर्णय लेने के संदर्भ में ह्यूरिस्टिक (Heuristic) एक व्यावहारिक नियम या मानसिक शॉर्टकट (Mental Shortcut) होता है जिसका उपयोग प्रबंधक जटिल समस्याओं का शीघ्रता से समाधान करने के लिए करते हैं। यह प्रक्रिया समय और प्रयास की बचत करती है, हालाँकि कभी-कभी इसके कारण

Downloaded from www.pdf.tube

व्यवस्थित पूर्वाग्रह (Systematic Biases) या निर्णय में त्रुटियाँ भी उत्पन्न हो सकती हैं।

62. (D) आपसी समझौते पर पहुँचने के लिए पक्षों के बीच संवाद को सुगम बनाना
वार्ताकार (Negotiator) के रूप में एक प्रबंधक का प्राथमिक कर्तव्य परस्पर विरोधी गुटों या पक्षों के बीच संवादहीनता को समाप्त करना और मध्यस्थता के माध्यम से एक स्वीकार्य समझौते की ओर बढ़ना है। वह दोनों पक्षों की मांगों का संतुलन बनाकर ऐसा हल खोजता है जो संस्था के हित में हो और सौहार्दपूर्ण माहौल बनाए रखे।

63. (B) वैचारिक कौशल (Conceptual Skills)
वैचारिक कौशल (Conceptual Skills) प्रबंधक को संगठन को एक समग्र एकीकृत प्रणाली के रूप में देखने में सक्षम बनाते हैं। इस क्षमता के माध्यम से वह यह समझ पाता है कि विद्यालय के विभिन्न विभाग—जैसे शैक्षणिक, प्रशासनिक और वित्तीय—एक-दूसरे पर किस प्रकार निर्भर हैं और एक क्षेत्र का निर्णय संपूर्ण संस्था को कैसे प्रभावित करता है।

64. (A) प्रबंधक मानकों से महत्वपूर्ण विचलनों को संबोधित करते हैं जबकि subordinates नियमित मामलों को संभालते हैं
अपवाद का सिद्धांत (Exception Principle) यह निर्धारित करता है कि दैनिक और स्थापित नियमों के अंतर्गत आने वाले कार्यों का निष्पादन अधीनस्थों द्वारा किया जाना चाहिए। उच्च प्रबंधकों को केवल उन्हीं मामलों पर अपना ध्यान और समय केंद्रित करना चाहिए जो सामान्य नियमों से अलग हैं या जहाँ स्थापित प्रदर्शन मानकों में गंभीर विचलन देखा गया है।

65. (C) पारेटो सिद्धांत (Pareto Principle) – 80% प्रयास 20% परिणाम देते हैं
पारेटो सिद्धांत (Pareto Principle) या 80/20 नियम यह स्थापित करता है कि 80% परिणाम 20% मुख्य प्रयासों से प्राप्त होते हैं, न कि 80% प्रयासों से 20% परिणाम। अतः यह युग्म गलत है क्योंकि यह सिद्धांत के मूल अर्थ को विपरीत रूप में प्रस्तुत करता है। शेष सभी विकल्प सही अवधारणाओं का प्रतिनिधित्व करते हैं।

66. (B) शिक्षा, संचार, और हितधारकों की भागीदारी
संगठनात्मक परिवर्तनों को लागू करते समय कर्मचारियों के प्रतिरोध को कम करने का सबसे प्रभावी तरीका शिक्षा, स्पष्ट संचार और उन्हें प्रक्रिया में शामिल करना है। जब हितधारकों को बदलाव के कारणों और उससे होने वाले लाभों की स्पष्ट जानकारी दी जाती है, तो उनकी आशंकाएँ दूर होती हैं और वे स्वेच्छा से परिवर्तन का समर्थन करते हैं।

67. (B) राष्ट्रीय शिक्षा नीति (National Education Policy - NEP) के जनादेश
राष्ट्रीय शिक्षा नीति (NEP) जैसे सरकारी आदेश बाह्य बल (External Forces) के अंतर्गत आते हैं, जो कानूनी और नियामक ढाँचे का हिस्सा होते हैं। इन बाह्य जनादेशों के कारण विद्यालय प्रमुख को अपने संस्थान में परिवर्तन एजेंट के रूप में कार्य करते हुए पाठ्यक्रम, शिक्षण पद्धतियों और मूल्यांकन प्रणालियों में अनिवार्य संरचनात्मक बदलाव करने पड़ते हैं।

68. (B) निम्न दृढता (Low Assertiveness) और उच्च सहकारिता (High Cooperativeness)
थॉमस-किल्मन मॉडल के अनुसार समायोजन (Accommodating) शैली की विशेषता अपनी स्वयं की चिंताओं को कम प्राथमिकता देना (Low Assertiveness) और दूसरों की इच्छाओं को पूरा करने के लिए अत्यधिक सहयोगात्मक होना (High Cooperativeness) है। इस शैली में व्यक्ति संबंधों की मधुरता बनाए रखने के लिए दूसरे पक्ष की मांगों के आगे झुक जाता है।

NODIA

69. (C) अपरिहार्य है और यदि प्रभावी ढंग से प्रबंधित किया जाए तो रचनात्मक हो सकता है
किसी भी मानव संचालित संगठन में विचारों की भिन्नता के कारण संघर्ष (Conflict) अपरिहार्य होता है। यदि इसे दबाने के बजाय सही ढंग से प्रबंधित किया जाए, तो यह रचनात्मक रूप ले सकता है। रचनात्मक संघर्ष से नवीन विचारों का जन्म होता है, समस्या-समाधान की क्षमता में सुधार होता है और संगठनात्मक सुधार को गति मिलती है।

70. (A) A और R दोनों सत्य हैं और R, A की सही व्याख्या है
अधिकारों और कार्यों का प्रत्यायोजन अनिवार्य रूप से प्रबंधकीय समय को पुनर्गठित करने की एक तकनीक है। जब एक प्राचार्य दिन-प्रतिदिन के नियमित परिचालन कार्यों को सहयोगियों को सौंपता है, तो उसका बहुमूल्य समय मुक्त होता है। इस समय का उपयोग वह दीर्घकालिक रणनीतिक योजना, नवाचार और संस्थागत विकास जैसे उच्च प्राथमिकता वाले कार्यों में कर सकता है।

71. (B) सार्वजनिक जवाबदेही और पारदर्शिता (Public Accountability and Transparency)
विद्यालय प्रबंधन समिति (SMC) की बैठक में वित्तीय लेखापरीक्षा और सरकारी अनुदानों के उपयोग का ब्योरा प्रस्तुत करना सार्वजनिक जवाबदेही (Public Accountability) का प्रत्यक्ष प्रमाण है। यह प्रक्रिया यह दर्शाती है कि संस्थागत धन का उपयोग निर्धारित नियमों के अनुसार पारदर्शी तरीके से हुआ है, जिससे समुदाय का विद्यालय प्रशासन पर विश्वास सुदृढ़ होता है।

72. (B) संगठनात्मक पूंजी और संसाधनों की बर्बादी
इष्टतम संसाधन उपयोग (Optimal Resource Utilization) का प्राथमिक उद्देश्य उपलब्ध मानवीय, वित्तीय और भौतिक संसाधनों का दक्षतापूर्वक प्रयोग करना है। यह व्यवस्था संसाधनों के अपव्यय, दुरुपयोग और अनावश्यक व्यय को रोकती है। जब संसाधनों का क्षरण रुकता है, तो संस्थागत उत्पादकता में वृद्धि होती है और बजटीय आवंटन का अधिकतम लाभ प्राप्त होता है।

73. (B) व्यवहार्यता (Feasibility), प्रभावशीलता (Effectiveness), और सम्भावित परिणाम (Potential Consequences)
निर्णय प्रक्रिया में विकल्पों के मूल्यांकन का उद्देश्य सबसे व्यावहारिक और लाभप्रद समाधान चुनना है। इसके लिए प्रत्येक विकल्प की व्यवहार्यता, उसकी लक्ष्य प्राप्ति में प्रभावशीलता और उससे उत्पन्न होने वाले संभावित अल्पकालिक तथा दीर्घकालिक परिणामों का व्यापक विश्लेषण करना अनिवार्य होता है, ताकि जोखिमों को न्यूनतम किया जा सके।

74. (B) अनुरुपता की इच्छा निष्क्रिय निर्णय लेने के परिणामों की ओर ले जाती है
ग्रुपथिंक (Groupthink) एक ऐसी मनोवैज्ञानिक घटना है जहाँ समूह के सदस्य सामंजस्य और सर्वसम्मति बनाए रखने की अत्यधिक इच्छा के कारण वैकल्पिक विचारों या आलोचनात्मक दृष्टिकोणों को दबा देते हैं। इसके परिणाम स्वरूप यथार्थवादी मूल्यांकन नहीं हो पाता और समूह घटिया या त्रुटिपूर्ण निर्णयों को स्वीकार कर लेता है।

75. (B) I और III
समस्या-समाधान में समस्या को सटीक रूप से परिभाषित करना और उसके मूल कारणों की पहचान (Root Cause Analysis) करना सबसे महत्वपूर्ण है, क्योंकि इससे समस्या की पुनरावृत्ति रुकती है। केवल लक्षणों का इलाज करना एक अस्थायी उपाय है, न कि अंतिम चरण। अतः दिए गए कथनों में से कथन I और III सही हैं।

76. (C) संपर्क सूत्र (Liaison)
मिंटज़बर्ग के मॉडल में संपर्क सूत्र (Liaison) की भूमिका के तहत प्रबंधक को संगठन के बाहर व्यक्तिगत संपर्कों और मुखबिरों का एक अनौपचारिक नेटवर्क स्थापित करना पड़ता है। यह नेटवर्क प्रबंधक को बाह्य सूचनाएं, संसाधन और अवसर प्राप्त करने में मदद करता है, जो संगठन की सफलता और प्रतिस्पर्धी स्थिति के लिए अत्यंत उपयोगी होते हैं।

77. (B) सटीक, समय पर या प्रासंगिक डेटा की कमी
निर्णय लेने की प्रक्रिया में सूचनात्मक बाधा (Informational Barrier) तब उत्पन्न होती है जब प्रबंधक के पास सही निर्णय लेने के लिए आवश्यक डेटा या तो अनुपलब्ध होता है, या फिर वह अधूरा, पुराना और अप्रासंगिक होता है। सूचना की यह कमी निर्णय की गुणवत्ता को प्रभावित करती है और अनिश्चितता को बढ़ाती है।

78. (A) सहयोग करना (Collaborating)
जब दो पक्षों के बीच मतभेद हो और प्रशासक दोनों की आवश्यकताओं का सम्मान करते हुए एक ऐसा नया और लचीला समाधान तैयार करता है जिससे दोनों पक्षों के लक्ष्य पूरी तरह से सिद्ध हों, तो यह 'सहयोग' (Collaborating) शैली है। यह दृष्टिकोण जीत-जीत (Win-Win) के सिद्धांत पर कार्य करता है और स्थायी समाधान प्रदान करता है।

79. (B) वित्तीय और समय की लागतों के खिलाफ अपेक्षित संस्थागत लाभों को तौलना
लागत-लाभ विश्लेषण (Cost-Benefit Analysis) एक विश्लेषणात्मक तकनीक है जिसमें किसी भी परियोजना या निर्णय पर होने वाले कुल संभावित व्यय (समय और धन) की तुलना उससे प्राप्त होने वाले प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष लाभों से की जाती है। यदि लाभ लागत से अधिक हों, तभी उस योजना को संस्थागत रूप से स्वीकृत किया जाता है।

80. (A) I, II, और III
प्रत्यायोजन की प्रक्रिया तीन मूलभूत तत्वों पर आधारित होती है: उत्तरदायित्व सौंपना, आवश्यक अधिकार प्रदान करना और निष्पादन हेतु जवाबदेही तय करना। सूक्ष्म प्रबंधन (Micromanagement) प्रत्यायोजन की भावना के विपरीत है क्योंकि यह subordinate की स्वतंत्रता को बाधित करता है। अतः केवल कथन I, II और III वैध तत्व हैं।

81. (B) संस्थागत लक्ष्यों को प्राप्त करने के लिए विभिन्न विभागों में कार्यों का तालमेल बिठाना
POSDCORB के अंतर्गत 'समन्वय' (Coordinating) का मुख्य कार्य संगठन की विभिन्न शाखाओं, विभागों और कर्मचारियों की गतिविधियों के बीच सामंजस्य स्थापित करना है। यह प्रक्रिया दोहराव और टकराव को रोकती है तथा यह सुनिश्चित करती है कि सभी इकाइयाँ एक ही संस्थागत लक्ष्य की ओर एकीकृत होकर कार्य करें।

82. (B) दीर्घकालिक संस्थागत दृष्टिकोण (Vision) और रणनीतिक दिशा स्थापित करना
रणनीतिक निर्णय (Strategic Decision) वे निर्णय होते हैं जो संगठन के भविष्य, उसके दृष्टिकोण (Vision), मिशन और दीर्घकालिक लक्ष्यों को निर्धारित करते हैं। ये निर्णय उच्च-स्तरीय प्रबंधकों द्वारा लिए जाते हैं, इनमें भारी संसाधन शामिल होते हैं और ये संपूर्ण संस्था की दीर्घकालिक दिशा और सफलता को गहराई से प्रभावित करते हैं।

83. (C) प्रबंधकीय बाधाएं और मानसिक तनाव (Bottleneck and Burnout)
यदि एक प्राचार्य अपने कार्यों का उचित प्रत्यायोजन नहीं करता, तो निर्णय लेने की गति धीमी हो जाती है और सभी फाइलें उसके पास अटक जाती हैं (Bottleneck)। इसके साथ ही, अत्यधिक कार्यभार के कारण प्रबंधक में मानसिक और शारीरिक तनाव (Burnout) उत्पन्न होता है, जिससे संस्थागत दक्षता पर नकारात्मक प्रभाव पड़ता है।

84. (A) शैक्षणिक डेटा और विभागीय परिपत्रों (Directorate Circulars) की व्यवस्थित रूप से समीक्षा करने की
प्रबोधक (Monitor) की भूमिका निभाते हुए एक प्रबंधक निरंतर अपने संगठन के अंदर और बाहर की स्थिति पर नज़र रखता है। शैक्षणिक रिपोर्टों, परीक्षा परिणामों और सरकारी परिपत्रों का नियमित अध्ययन करना इसी भूमिका का हिस्सा है। इससे संस्था प्रमुख को विद्यालय की वास्तविक प्रगति की जानकारी मिलती रहती है।

Click Here to Buy book on Flipkart

85. (A) A और R दोनों सत्य हैं और R, A की सही व्याख्या है
संगठनात्मक पदानुक्रम में उच्च पदों पर आसीन प्रबंधकों को दैनिक परिचालन तकनीकों की तुलना में व्यापक रणनीतिक योजना पर अधिक ध्यान देना होता है। अतः उन्हें वैचारिक कौशलों की अधिक और तकनीकी कौशलों की कम आवश्यकता होती है। कारण यह सटीक रूप से समझाता है कि शीर्ष प्रबंधन के लिए वैचारिक कौशल क्यों अधिक महत्वपूर्ण हैं।

86. (B) अस्पष्ट आदेश की श्रृंखला (Chain of Command) और अस्पष्ट कार्य विवरण (Job Description)
संगठनात्मक संरचना से जुड़ी बाधाएँ वे होती हैं जो संगठन के नियमों, नीतियों या औपचारिक ढांचे की खामियों के कारण उत्पन्न होती हैं। जब आदेश की श्रृंखला (Chain of Command) स्पष्ट नहीं होती और कर्मचारियों के कार्य विवरण (Job Description) अस्पष्ट होते हैं, तो प्रत्यायोजन की प्रक्रिया बुरी तरह प्रभावित होती है।

87. (C) आंचलिक या जिला उप शिक्षा निदेशक (Zonal or District Deputy Directors of Education)
उर्ध्वगामी जवाबदेही (Upward Accountability) का तात्पर्य प्रशासनिक पदानुक्रम में अपने वरिष्ठ अधिकारियों के प्रति उत्तरदायी होना है। एक सरकारी या सहायता प्राप्त विद्यालय के प्राचार्य के लिए, जिला या आंचलिक उप शिक्षा निदेशक वे उच्चाधिकारी हैं जिनके प्रति उसे विभागीय नियमों, शैक्षणिक मानकों और प्रशासनिक अनुपालन के लिए रिपोर्ट करना होता है।

88. (A) उपद्रव निवारक (Disturbance Handler)
जब कोई संस्था प्रमुख किसी गंभीर प्रशासनिक या वित्तीय अनिमितता (जैसे लेखापरीक्षा आपत्ति) का सामना करता है और स्थिति को सुधारने के लिए तुरंत सुधारात्मक नीतियाँ लागू करता है, तो वह उपद्रव निवारक (Disturbance Handler) के रूप में कार्य करता है। यह भूमिका अनपेक्षित संकटों को हल कर संस्थागत व्यवस्था बहाल करती है।

89. (B) वैचारिक कौशल (Conceptual Skill)
'संस्थागत नियोजन' (Institutional Planning) एक दीर्घकालिक और दूरदर्शी प्रक्रिया है जिसमें विद्यालय की भावी आवश्यकताओं, प्राथमिकताओं और संसाधनों का विश्लेषण किया जाता है। इसके लिए अमूर्त विचारों को समझने, विश्लेषणात्मक चिंतन करने और भविष्य की संभावनाओं को देखने के वैचारिक कौशल (Conceptual Skill) की मुख्य आवश्यकता होती है।

90. (C) वृद्धिशील मॉडल (Incremental Model)
चार्ल्स लिंडब्लॉम द्वारा विकसित वृद्धिशील मॉडल (Incremental Model) यह सुझाव देता है कि वास्तविक प्रशासनिक स्थितियों में निर्णयकर्ता व्यापक तर्कसंगत विश्लेषण करने के बजाय मौजूदा नीतियों में छोटे-छोटे, क्रमिक या वृद्धि संबंधी परिवर्तन (Incremental Changes) करते हैं। यह मॉडल अतीत के सफल अनुभवों और व्यावहारिक सीमाओं पर आधारित होता है।

91. (B) उपद्रव निवारक अचानक आए संकटों से निपटते हैं, जबकि वार्ताकार स्वैच्छिक समझौते चाहते हैं
उपद्रव निवारक (Disturbance Handler) की भूमिका मुख्य रूप से प्रतिक्रियाशील (Reactive) होती है जहाँ प्रबंधक अप्रत्याशित संकटों और दबावों को तुरंत नियंत्रित करता है। इसके विपरीत, वार्ताकार (Negotiator) की भूमिका में प्रबंधक विभिन्न पक्षों के साथ रणनीतिक बातचीत करके आपसी सहमति और स्वैच्छिक समझौते स्थापित करने की दिशा में कार्य करता है।

92. (B) उच्च सहानुभूति, भावनात्मक बुद्धिमत्ता (Emotional Intelligence), और संचार कौशल (Communication Skills)
मानवीय कौशलों (Human Skills) से परिपूर्ण प्रबंधक में उच्च स्तर की भावनात्मक बुद्धिमत्ता (Emotional Intelligence), सहानुभूति और उत्कृष्ट संचार क्षमता होती है। ये गुण उसे अपने सहकर्मियों को समझने, उनके साथ सकारात्मक संबंध विकसित करने, उन्हें प्रेरित करने और संगठन के भीतर सौहार्दपूर्ण वातावरण निर्मित करने में सक्षम बनाते हैं।

93. (B) स्पष्ट नीतियों और स्थापित मिसालों का अभाव
प्रोग्रामित निर्णय (Programmed Decisions) पूर्व-निर्धारित नियमों और नीतियों पर निर्भर करते हैं। यदि किसी संगठन में स्पष्ट नीतियों, मानक संचालन प्रक्रियाओं या पिछली मिसालों का अभाव होगा, तो नियमित समस्याओं पर भी खराब या गलत निर्णय लिए जाएँगे, जिससे संस्थागत अराजकता और अनिश्चितता की स्थिति उत्पन्न हो सकती है।

94. (A) तत्परता और महत्व (Urgency and Importance)
स्टीफन कोवे और आइजनहावर द्वारा विकसित समय प्रबंधन मैट्रिक्स (Time Management Matrix) सभी कार्यों को दो मुख्य मापदंडों—तत्परता (Urgency) और महत्व (Importance)—के आधार पर चार विभिन्न चतुर्थांशों में विभाजित करता है। यह वर्गीकरण प्रबंधकों को प्राथमिकताओं का निर्धारण करने और समय का कुशल आवंटन करने में मदद करता है।

95. (C) परिवर्तन एजेंट (Change Agent)
जब एक प्राचार्य पारंपारिक रटने वाली प्रणालियों को बदलकर सतत योग्यता-आधारित मूल्यांकन जैसी नई शैक्षणिक व्यवस्थाओं को चरणबद्ध तरीके से लागू करता है और शिक्षकों को प्रशिक्षित करता है, तो वह एक परिवर्तन एजेंट (Change Agent) के रूप में कार्य कर रहा होता है। वह संगठन में नवाचार का नेतृत्व करता है।

96. (B) बिन बुलाए, गैर-उत्पादक सामाजिक बातचीत में शामिल होना
समय प्रबंधन में 'समय बर्बाद करने वाले' (Time Wasters) वे कार्य हैं जो बिना किसी संस्थागत मूल्य या उत्पादकता के

NODIA

बहुमूल्य समय को नष्ट करते हैं। बिन बुलाए अतिथियों के साथ गैर-उत्पादक बातें करना या अनियोजित सामाजिक बातचीत में समय गंवाना प्रबंधकीय दक्षता को घटाता है, जिसे तुरंत कम किया जाना चाहिए।

97. (B) विद्यालय प्रबंधन समिति (School Management Committee - SMC) की सक्रिय भागीदारी
एक विद्यालय प्रबंधक की सामाजिक जवाबदेही (Social Accountability) का मुख्य जरिया विद्यालय प्रबंधन समिति (SMC) है, जिसमें अभिभावक, स्थानीय प्रतिनिधि और शिक्षक शामिल होते हैं। SMC के माध्यम से समुदाय को विद्यालय के कामकाज में भागीदारी और निगरानी का अधिकार मिलता है, जिससे सामाजिक पारदर्शिता बनी रहती है।

98. (B) तत्काल पूरा करने की आवश्यकता वाले महत्वपूर्ण कार्य
समय प्रबंधन की ABC विश्लेषण तकनीक के अंतर्गत 'A' श्रेणी में वे कार्य आते हैं जो अत्यंत महत्वपूर्ण और तत्काल पूरा किए जाने योग्य होते हैं। इन कार्यों को टाला नहीं जा सकता और इनके निष्पादन का संस्था पर सीधा और गहरा प्रभाव पड़ता है। अतः इन्हें उच्चतम प्राथमिकता दी जाती है।

99. (A) निरपेक्ष जवाबदेही का सिद्धांत (Principle of Absolute Accountability)
निरपेक्ष जवाबदेही के सिद्धांत (Principle of Absolute Accountability) के अनुसार, यद्यपि एक प्रबंधक अपने अधिकारों और कार्यों को अधीनस्थों को सौंप सकता है, लेकिन वह उच्च अधिकारियों के प्रति अपने अंतिम उत्तरदायित्व (Accountability) से मुक्त नहीं हो सकता। जवाबदेही निरपेक्ष होती है और इसे कभी किसी अन्य को हस्तांतरित नहीं किया जा सकता।

100. (C) संसाधनों को अनुकूलित करने और शैक्षिक लक्ष्यों को प्राप्त करने के लिए प्रबंधकीय भूमिकाओं को एकीकृत करना
एक प्रबंधक के रूप में प्राचार्य की व्यापक भूमिका संस्थागत संसाधनों (मानवीय, वित्तीय और भौतिक) का अनुकूलतम प्रयोग करते हुए सभी प्रबंधकीय भूमिकाओं को एकीकृत करना है। यह समन्वित कार्यशैली विद्यालय के सर्वांगीण विकास, शैक्षणिक उत्कृष्टता और निर्धारित संस्थागत लक्ष्यों की सफल प्राप्ति को सुनिश्चित करती है। यह प्रक्रिया व्यवस्था को स्थिरता, पारदर्शिता और निरंतर प्रगति प्रदान करती है।

NODIA

अध्याय 03
नेतृत्व के कार्य एवं शैलियाँ

1. संगठनात्मक व्यवहार (Organizational Behavior) की मूलभूत परिभाषाओं के अनुसार, निम्नलिखित में से कौन सा प्रबंधन (Management) के विपरीत नेतृत्व (Leadership) के प्राथमिक ध्यान को सबसे अच्छे से दर्शाता है?
   (A) परिचालन निरंतरता (Operational Continuity) और पूर्वानुमाननीयता (Predictability) बनाए रखना
   (B) एक साझा दृष्टिकोण (Shared Vision) प्राप्त करने की दिशा में एक समूह को प्रभावित और प्रेरित करना
   (C) विस्तृत बजट (Budgeting) और समय-सीमाएँ तैयार करना
   (D) कर्मचारियों की आवश्यकताओं को व्यवस्थित करना और नियमों के अनुपालन (Compliance) की निगरानी करना

2. वॉरेन बेनिस (Warren Bennis) ने प्रसिद्ध रूप से नेताओं (Leaders) और प्रबंधकों (Managers) के बीच अंतर स्पष्ट किया था। निम्नलिखित में से कौन सा कथन इस अंतर को गलत तरीके से दर्शाता है?
   (A) प्रबंधक प्रशासन (Administration) करता है; नेता नवाचार (Innovation) करता है
   (B) प्रबंधक प्रणालियों और संरचना पर ध्यान केंद्रित करता है; नेता लोगों पर ध्यान केंद्रित करता है
   (C) प्रबंधक पूछता है कि कैसे और कब; नेता पूछता है कि क्या और क्यों
   (D) प्रबंधक यथास्थिति (Status Quo) को चुनौती देता है; नेता इसे स्वीकार करता है

3. एक विद्यालय नेता के मुख्य कार्यों के संदर्भ में, 'दृष्टिकोण निर्माण' (Vision Building) में मुख्य रूप से शामिल है:
   (A) विद्यालय के लिए सहयोगात्मक रूप से एक सम्मोहक भविष्य की दिशा स्थापित करना
   (B) शैक्षणिक वर्ष के लिए दैनिक परिचालन समय सारणी (Operational Time Table) तैयार करना
   (C) शिक्षा निदेशालय के वित्तीय दिशानिर्देशों का अनुपालन (Compliance) सुनिश्चित करना
   (D) विषय-विशिष्ट शिक्षकों को विशिष्ट शिक्षण कालांश आवंटित करना

4. एक नए नियुक्त प्राचार्य देखते हैं कि शिक्षण कर्मचारी अलग-थलग (Silos) होकर काम करते हैं और शायद ही कभी सहयोग करते हैं। इसे दूर करने के लिए, प्राचार्य साप्ताहिक समय-सारणी का पुनर्गठन करके उसमें सामान्य योजना अवधि (Common Planning Periods) शामिल करने का निर्णय लेते हैं और अंतर-विभागीय सहकर्मी अवलोकन (Cross-Departmental Peer Observation) शुरू करते हैं। यह परिदृश्य नेता के किस मुख्य कार्य को सबसे अच्छे से दर्शाता है?
   (A) लक्ष्य निर्धारण (Goal Setting)
   (B) संघर्ष समाधान (Conflict Resolution)
   (C) टीम निर्माण (Team Building)
   (D) दिनचर्या प्रशासन (Routine Administration)

5. ब्रूस तकमैन (Bruce Tuckman) द्वारा प्रस्तावित टीम निर्माण (Team Building) के चरणों के संबंध में सही युग्म की पहचान कीजिए:
   (A) नॉर्मिंग (Norming) – भूमिकाएँ स्थापित होती हैं, और टीम सामंजस्यपूर्ण रूप से काम करना शुरु करती है
   (B) फॉर्मिंग (Forming) – टीम के सदस्यों के बीच उच्च स्तर का संघर्ष और प्रतिस्पर्धा
   (C) स्टॉर्मिंग (Storming) – सदस्य विनम्र, चिंतित होते हैं और दिशा के लिए नेता की ओर देखते हैं
   (D) परफॉर्मिंग (Performing) – स्थापित लक्ष्यों को प्राप्त करने के बाद टीम भंग हो जाती है

6. एक शैक्षिक नेता के निर्णय लेने (Decision Making) के कार्य के संबंध में निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:
   I. प्रभावी निर्णय लेना विशेष रूप से नेता की अंतर्दृष्टि और अनुभव पर निर्भर करता है।
   II. निर्णय लेने में हितधारकों (Stakeholders) को शामिल करने से निर्णय की स्वीकार्यता और स्वामित्व बढ़ता है।
   III. प्रोग्राम किए गए निर्णय (Programmed Decisions) आम तौर पर असंगठित, नई स्थितियों के लिए उपयोग किए जाते हैं।

   उपरोक्त कथनों में से कौन सा/से सही है/हैं?
   (A) केवल I और II
   (B) केवल II
   (C) केवल II और III
   (D) I, II और III

7. जब एक प्राचार्य असहमत कर्मचारियों के बीच संघर्ष समाधान (Conflict Resolution) की 'सहयोगात्मक' (Collaborative) शैली का उपयोग करता है, तो प्राथमिक उद्देश्य होता है:
   (A) एक त्वरित पारस्परिक समझौता करना जहाँ दोनों पक्ष स्वेच्छा से कुछ त्याग करते हैं
   (B) दोनों पक्षों को संतुष्ट करने वाला एक पारस्परिक रूप से

Downloaded from www.pdf.tube

STUDYING FROM PDFs?

THINK AGAIN.

If you are studying only from PDFs,
you are wasting valuable time.

Research shows that learning from
PRINTED BOOKS has up to
4× HIGHER RETENTION
than studying from screens.

PRINT BOOK = BETTER MEMORY

PDF = LOWER RETENTION

Those who study from **PRINTED BOOKS**
move **AHEAD.**

Others are left **BEHIND**
in competition.

In competitive exams,
being average is not enough.

STAY ONE STEP AHEAD.

लाभदायक (Win-Win) परिणाम प्राप्त करना
(C) विवाद को तुरंत समाप्त करने के लिए निर्णायक प्रशासनिक अधिकार (Administrative Authority) का प्रयोग करना
(D) मौजूदा संघर्ष को कम आंकना और पक्षों को समय के साथ इसे सुलझाने की अनुमति देना

8. संगठनात्मक नेतृत्व (Organizational Leadership) में, अनुयायियों को प्रेरित करने में उनकी आवश्यकताओं को समझना शामिल है। हर्ज़बर्ग के दो-कारक सिद्धांत (Herzberg's Two-Factor Theory) के अनुसार, विद्यालय के वातावरण में निम्नलिखित में से किसे 'स्वास्थ्य कारक' (Hygiene Factor) के बजाय 'प्रेरक' (Motivator) माना जाता है?
(A) स्टाफ रूम की भौतिक कार्य स्थितियाँ और आराम
(B) शिक्षकों का मूल वेतन ढांचा और वित्तीय लाभ
(C) नवीन शिक्षण प्रदर्शन के लिए औपचारिक मान्यता (Formal Recognition)
(D) विद्यालय की प्रशासनिक नीतियाँ और शासन (Governance)

9. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।
अभिकथन (A): लक्ष्य निर्धारण (Goal Setting) एक विद्यालय नेता के लिए एक महत्वपूर्ण कार्य है क्योंकि यह संस्था के लिए दिशा और मापने योग्य लक्ष्य प्रदान करता है।
कारण (R): जो लक्ष्य अस्पष्ट और खुले सिरे वाले होते हैं, वे विशिष्ट, समयबद्ध लक्ष्यों की तुलना में शिक्षकों में उच्च प्रेरणा पैदा करते हैं।
उपरोक्त कथनों के आलोक में, नीचे दिए गए विकल्पों में से सही उत्तर चुनिए:
(A) A और R दोनों सत्य हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सत्य हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सत्य है लेकिन R असत्य है
(D) A असत्य है लेकिन R सत्य है

10. निम्नलिखित में से कौन सी निरंकुश नेतृत्व शैली (Autocratic Leadership Style) की एक प्रमुख विशेषता है?
(A) शक्ति और निर्णय लेना पूरी तरह से नेता में केंद्रित होता है
(B) निर्णय लेने का अधिकार सबसे निचले संभावित स्तर पर प्रत्यायोजित (Delegated) किया जाता है
(C) नेता किसी भी नई नीति को लागू करने से पहले सर्वसम्मति (Consensus) चाहता है
(D) अनुयायियों को अपनी कार्य प्रक्रियाओं को परिभाषित करने की पूर्ण स्वायत्तता (Autonomy) होती है

11. निम्नलिखित में से किस विद्यालयी स्थिति में निरंकुश नेतृत्व शैली (Autocratic Leadership Style) के सबसे अधिक लाभदायक होने की संभावना है?
(A) विद्यालय के लिए दीर्घकालिक रणनीतिक दृष्टिकोण (Strategic Vision) तैयार करना
(B) आग या सुरक्षा खतरे जैसी अचानक आई आपात स्थिति (Emergency) का प्रबंधन करना
(C) एक रचनात्मक कला-एकीकृत पाठ्यक्रम विकसित करना
(D) पेशेवर विकास को प्रोत्साहित करने के लिए कार्य निष्पादन मूल्यांकन (Performance Appraisal) आयोजित करना

12. विद्यालय के माहौल में पूरी तरह से निरंकुश नेतृत्व शैली (Autocratic Leadership Style) का एक बड़ा नुकसान यह है कि यह अक्सर निम्न की ओर ले जाता है:
(A) धीमी और विलंबित निर्णय लेने की प्रक्रियाएँ
(B) नेता पर उच्च निर्भरता और कर्मचारियों का निम्न मनोबल (Low Morale)
(C) स्पष्ट दिशा का अभाव और कर्मचारियों के बीच भूमिका की अस्पष्टता (Role Ambiguity)
(D) कई प्रतिस्पर्धी दृष्टिकोणों के कारण अत्यधिक संघर्ष

13. निम्नलिखित में से कौन सा लोकतांत्रिक (सहभागी) नेतृत्व शैली (Democratic/Participative Leadership Style) का सबसे अच्छा वर्णन करता है?
(A) अंतिम अधिकार अपने पास रखते हुए टीम के सदस्यों को निर्णय लेने में शामिल करना
(B) निर्णय लेने की जिम्मेदारियों से बचना और कार्य के सभी मामलों को कर्मचारियों पर छोड़ देना
(C) संगठनात्मक निर्णय स्वतंत्र रूप से लेना लेकिन कर्मचारियों को उसका तर्क समझाना
(D) प्रतिक्रिया आमंत्रित किए बिना निर्देशों का कड़ाई से परिचालन अनुपालन (Operational Compliance) मांगना

14. लोकतांत्रिक नेतृत्व शैली (Democratic Leadership Style) के संबंध में निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:
I. यह शिक्षकों के बीच उच्च स्तर की प्रतिबद्धता और नौकरी की संतुष्टि (Job Satisfaction) को बढ़ावा देती है।
II. जब त्वरित, तत्काल कार्रवाई की आवश्यकता होती है तो यह सबसे कुशल शैली है।
III. यह विविध विचारों और दृष्टिकोणों को साझा करने के लिए प्रोत्साहित करती है।
IV. इसके लिए ऐसे नेता की आवश्यकता होती है जो शक्ति साझा करने के लिए पर्याप्त रूप से सुरक्षित हो।
उपरोक्त में से कौन से कथन सही हैं?
(A) केवल I, II और III
(B) केवल I, III और IV
(C) केवल II, III और IV
(D) I, II, III और IV

NODIA

15. एक वरिष्ठ माध्यमिक विद्यालय के प्राचार्य वार्षिक सांस्कृतिक उत्सव आयोजित करने की पूरी प्रक्रिया छात्र परिषद और सांस्कृतिक समिति को सौंपते हैं, और स्पष्ट रूप से मांगे जाने तक कोई दिशा-निर्देश प्रदान नहीं करते हैं। प्राचार्य का व्यवहार किस नेतृत्व शैली (Leadership Style) का उदाहरण है?
(A) निरंकुश (Autocratic)
(B) लोकतांत्रिक (Democratic)
(C) लेनदेन संबंधी (Transactional)
(D) अहस्तक्षेपवादी (Laissez-faire)

16. अहस्तक्षेपवादी नेतृत्व शैली (Laissez-faire Leadership Style) को आम तौर पर केवल तभी प्रभावी माना जाता है जब:
(A) संगठन एक अचानक और बड़े संरचनात्मक संस्थागत संकट (Institutional Crisis) से गुजर रहा हो
(B) अनुयायी नए भर्ती किए गए कर्मचारी हों जिनमें बुनियादी संस्थागत ज्ञान का अभाव हो
(C) टीम में अत्यधिक कुशल, स्व-प्रेरित और विशेषज्ञ कर्मचारी शामिल हों
(D) विद्यालय लगातार बुनियादी शैक्षणिक मानकों को पूरा करने में विफल हो रहा हो

17. तीन शास्त्रीय नेतृत्व शैलियों (Classical Leadership Styles) के तुलनात्मक विश्लेषण में, कौन सी शैली नेता की अनुपस्थिति में उच्च मात्रा में उत्पादन लेकिन निम्न गुणवत्ता और उच्च स्तर की शत्रुता पैदा करने से सबसे दृढ़ता से जुड़ी है?
(A) लोकतांत्रिक (Democratic)
(B) निरंकुश (Autocratic)
(C) अहस्तक्षेपवादी (Laissez-faire)
(D) नौकरशाही (Bureaucratic)

18. लेनदेन संबंधी नेतृत्व (Transactional Leadership) मूलभूत रूप से किस पर आधारित है?
(A) अनुयायियों के व्यक्तिगत मूल्यों, मूल मान्यताओं और दीर्घकालिक आकांक्षाओं को बदलना
(B) एक सम्मोहक रणनीतिक दृष्टिकोण (Strategic Vision) प्रदान करना जो अनुयायियों की तत्काल जरूरतों से परे हो
(C) औपचारिक प्रशासनिक अधिकार (Administrative Authority) को त्यागना और जन्मजात टीम प्रेरणा पर भरोसा करना
(D) प्रदर्शन मानदंडों को पूरा करने के लिए अनुयायियों को पुरस्कृत करने की एक विनिमय प्रक्रिया

19. बास (Bass) के सिद्धांत के अनुसार, निम्नलिखित में से कौन सा लेनदेन संबंधी नेतृत्व (Transactional Leadership) का एक विशिष्ट आयाम नहीं है?
(A) आदर्शित प्रभाव (Idealized Influence)
(B) आकस्मिक पुरस्कार (Contingent Reward)
(C) अपवाद द्वारा प्रबंधन (सक्रिय) (Management by Exception - Active)
(D) अपवाद द्वारा प्रबंधन (निष्क्रिय) (Management by Exception - Passive)

20. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।
अभिकथन (A): रुपांतरणकारी नेता (Transformational Leaders) अक्सर संगठनात्मक परिवर्तन (Organizational Change) को सुविधाजनक बनाने में अत्यधिक प्रभावी होते हैं।
कारण (R): रुपांतरणकारी नेता अनुयायियों को संगठन की भलाई के लिए अपने स्वार्थ से ऊपर उठने के लिए प्रेरित करते हैं।
उपरोक्त कथनों के आलोक में, नीचे दिए गए विकल्पों में से सही उत्तर चुनिए:
(A) A और R दोनों सत्य हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सत्य हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सत्य है लेकिन R असत्य है
(D) A असत्य है लेकिन R सत्य है

21. रुपांतरणकारी नेतृत्व (Transformational Leadership) के आयाम जिसे 'बौद्धिक उत्तेजना' (Intellectual Stimulation) के रूप में जाना जाता है, में शामिल है:
(A) अनुयायियों को धारणाओं पर सवाल उठाने और पुरानी समस्याओं को नए तरीकों से हल करने के लिए प्रोत्साहित करना
(B) एक अनुकरणीय नैतिक रोल मॉडल के रूप में कार्य करना जिसका अनुयायियों द्वारा वास्तविक रूप से सम्मान किया जाता है
(C) महत्वाकांक्षी उच्च अपेक्षाओं को स्पष्ट करना और एक साझा दृष्टिकोण (Shared Vision) के माध्यम से सभी अनुयायियों को प्रेरित करना
(D) विकास और उपलब्धि के लिए प्रत्येक व्यक्तिगत अनुयायी की जरूरतों पर सीधा व्यक्तिगत ध्यान देना

22. रुपांतरणकारी नेतृत्व आयामों (Transformational Leadership Dimensions) के संबंध में गलत युग्म की पहचान कीजिए:
(A) आदर्शित प्रभाव (Idealized Influence) – सभी अनुयायियों के लिए एक अनुकरणीय करिश्माई रोल मॉडल के रूप में लगातार कार्य करना
(B) प्रेरणादायक प्रेरणा (Inspirational Motivation) – एक आकर्षक, उच्च-विचारशील और गहराई से प्रेरणादायक दृष्टिकोण प्रस्तुत करना
(C) बौद्धिक उत्तेजना (Intellectual Stimulation) – कर्मचारियों के बीच रचनात्मक सोच, नवाचार और समस्या समाधान को बढ़ावा देना
(D) व्यक्तिगत विचार (Individualized Consideration) – परिचालन संबंधी त्रुटियाँ होने पर अनुयायियों को तुरंत दंडित करना

Click Here to Buy book on Amazon

23. लेनदेन संबंधी (Transactional) और रुपांतरणकारी (Transformational) नेतृत्व के बीच मौलिक अंतर यह है कि:
(A) लेनदेन संबंधी नेतृत्व दीर्घकालिक संस्थागत लक्ष्यों को प्राथमिकता देता है, जबकि रुपांतरणकारी नेतृत्व तत्काल अल्पकालिक परिचालन कार्यों को प्राथमिकता देता है
(B) लेनदेन संबंधी नेतृत्व औपचारिक अधिकार और पुरस्कारों पर निर्भर करता है, जबकि रुपांतरणकारी नेतृत्व अनुयायियों को प्रेरित करता है और विकसित करता है
(C) लेनदेन संबंधी नेतृत्व साहसी जोखिम लेने को सक्रिय रूप से प्रोत्साहित करता है, जबकि रुपांतरणकारी नेतृत्व सख्ती से यथास्थिति बनाए रखने पर जोर देता है
(D) लेनदेन संबंधी नेतृत्व स्वाभाविक रूप से सहभागी होता है, जबकि रुपांतरणकारी नेतृत्व निष्पादन में सख्ती से निरंकुश और निर्देशात्मक होता है

24. एक नया पदोन्नत उप-प्राचार्य एक सख्त दृष्टिकोण अपनाता है जहाँ जो शिक्षक समय पर अपनी पाठ योजनाएँ जमा करने में विफल रहते हैं उन्हें औपचारिक लिखित चेतावनी मिलती है, और जो सभी समय-सीमाओं को पूरा करते हैं उन्हें पसंदीदा ड्यूटी रोस्टर दिए जाते हैं। यह परिदृश्य सबसे अच्छा दर्शाता है:
(A) वितरीत नेतृत्व (Distributed Leadership)
(B) सेवक नेतृत्व (Servant Leadership)
(C) लेनदेन संबंधी नेतृत्व (Transactional Leadership)
(D) रुपांतरणकारी नेतृत्व (Transformational Leadership)

25. हर्सी और ब्लैंचर्ड (Hersey and Blanchard) द्वारा विकसित परिस्थितिजन्य नेतृत्व सिद्धांत (Situational Leadership Theory), यह दावा करता है कि प्रभावी नेतृत्व मुख्य रूप से किस पर निर्भर करता है:
(A) नेता के स्थायी, अपरिवर्तनीय व्यक्तिगत गुण और व्यावहारिक विशेषताएं
(B) विद्यालय का औपचारिक संस्थागत पदानुक्रम (Institutional Hierarchy) और प्रशासनिक ढांचा
(C) समुदाय पर नेता का प्राकृतिक करिश्माई आकर्षण और व्यक्तिगत प्रभाव
(D) किसी विशिष्ट कार्य को करने वाले अनुयायियों की तत्परता या परिपक्वता (Readiness or Maturity) का स्तर

26. हर्सी-ब्लैंचर्ड परिस्थितिजन्य नेतृत्व मॉडल (Situational Leadership Model) में, जब अनुयायी 'अक्षम लेकिन इच्छुक' (कम क्षमता, उच्च प्रतिबद्धता) होते हैं, तो सबसे उपयुक्त नेतृत्व शैली है:
(A) सेलिंग (Selling – उच्च कार्य, उच्च संबंध)
(B) टेलिंग (Telling – उच्च कार्य, निम्न संबंध)
(C) पार्टिसिपेटिंग (Participating – निम्न कार्य, उच्च संबंध)
(D) डेलिगेटिंग (Delegating – निम्न कार्य, निम्न संबंध)

27. शैक्षिक परिवेश में सहभागी नेतृत्व (Participative Leadership) की अक्सर आलोचना की जाती है, मुख्य रूप से इसलिए क्योंकि:
(A) यह सामान्य शिक्षक मनोबल, प्रतिबद्धता और नौकरी की संतुष्टि को काफी कम करता है
(B) यह अत्यधिक समय लेने वाला हो सकता है और महत्वपूर्ण निर्णयों में देरी कर सकता है
(C) यह नियमित रूप से प्राचार्य को महत्वपूर्ण संगठनात्मक जानकारी छिपाने का कारण बनता है
(D) यह संस्थागत संचार को एक कठोर ऊपर-से-नीचे (Top-Down) दृष्टिकोण तक सख्ती से सीमित करता है

28. मैक्स वेबर (Max Weber) द्वारा संकल्पित नौकरशाही नेतृत्व शैली (Bureaucratic Leadership Style) की परिभाषित विशेषता निम्नलिखित में से कौन सी है?
(A) नेतृत्व मुख्य रूप से सम्मोहक व्यक्तिगत आकर्षण, भावनात्मक संबंध और सम्मोहन से प्राप्त होता है
(B) नेतृत्व नियमों, नीतियों और पदानुक्रमित संरचना (Hierarchical Structure) के एक सख्त सेट पर निर्भर करता है
(C) नेतृत्व पूरी तरह से कर्मचारियों को लक्ष्यों को प्राप्त करने में सहायता करने के लिए कार्य बाधाओं को दूर करने पर केंद्रित है
(D) औपचारिक नियुक्ति (Formal Appointment) के बिना समूह के भीतर से स्वाभाविक और जैविक रूप से नेतृत्व उभरता है

29. विद्यालयों में सेवक नेतृत्व (Servant Leadership) के संबंध में निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:
I. नेता शिक्षकों और छात्रों के विकास और कल्याण को सबसे ऊपर प्राथमिकता देता है।
II. नेता खुद को एक पारंपरिक बॉस के बजाय 'बराबर वालों में पहला' (First among equals) मानता है।
III. सहानुभूति, सुनना और प्रबंधन (Stewardship) मूल विशेषताएं हैं।
उपरोक्त में से कौन से कथन सही हैं?
(A) केवल I और II
(B) केवल I और III
(C) केवल II और III
(D) I, II और III

30. निम्नलिखित में से कौन सा परिदृश्य किसी विद्यालय में वितरित नेतृत्व (Distributed Leadership) का सबसे अच्छा उदाहरण प्रस्तुत करता है?
(A) प्राचार्य सभी वित्तीय निर्णय लेने की शक्ति बनाए रखते हुए खेल दिवस के निष्पादन को शारीरिक शिक्षा कर्मचारियों को सौंपते हैं
(B) प्राचार्य सभी कर्मचारियों के बीच दैनिक प्रक्रियाओं के

NODIA

सख्त अनुपालन को अनिवार्य करने के लिए एक व्यापक अनुपालन नियमावली प्रकाशित और वितरित करते हैं
(C) शिक्षकों और कर्मचारियों की सहयोगात्मक टीमों के माध्यम से नेतृत्व कई व्यक्तियों में फैला हुआ है
(D) प्राचार्य शिक्षकों की व्यक्तिगत व्यावसायिक विशेषज्ञता का मूल्यांकन किए बिना उन्हें मनमाने ढंग से प्रशासनिक परिचालन कर्तव्य सौंपते हैं

31. करिश्माई नेतृत्व (Charismatic Leadership) रूपांतरणकारी नेतृत्व (Transformational Leadership) से इस मायने में भिन्न है कि:
(A) करिश्माई नेतृत्व मुख्य रूप से सख्त नियम प्रवर्तन पर ध्यान केंद्रित करता है, जबकि रूपांतरणकारी नेतृत्व लेनदेन संबंधी पुरस्कार संरचनाओं पर केंद्रित है
(B) करिश्माई नेतृत्व स्वाभाविक रूप से कई टीम सदस्यों में वितरित होता है, जबकि रूपांतरणकारी नेतृत्व सख्ती से एक ही व्यक्ति में केंद्रित रहता है
(C) करिश्माई नेतृत्व दीर्घकालिक संरचनात्मक संस्थागत स्थिरता (Institutional Stability) पर जोर देता है, जबकि रूपांतरणकारी नेतृत्व वृद्धिशील प्रशासनिक समायोजन को प्राथमिकता देता है
(D) करिश्माई नेतृत्व व्यक्तिगत आकर्षण पर निर्भर करता है, जबकि रूपांतरणकारी नेतृत्व संगठनात्मक क्षमता (Organizational Capacity) का निर्माण करता है

32. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।
अभिकथन (A): वितरित नेतृत्व (Distributed Leadership) प्राचार्य द्वारा कार्यों के सरल प्रत्यायोजन (Delegation) का पर्याय है।
कारण (R): वितरित नेतृत्व में, संपूर्ण विद्यालय समुदाय में विशेषज्ञता को मान्यता दी जाती है, और नेतृत्व अभ्यास नेताओं, अनुयायियों और उनकी स्थिति के बीच बातचीत का परिणाम है।
उपरोक्त कथनों के आलोक में, नीचे दिए गए विकल्पों में से सही उत्तर चुनिए:
(A) A और R दोनों सत्य हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सत्य हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सत्य है लेकिन R असत्य है
(D) A असत्य है लेकिन R सत्य है

33. 'अनुदेशात्मक नेतृत्व' (Instructional Leadership) की अवधारणा शिक्षा के लिए अत्यधिक विशिष्ट है। फिलिप हॉलिंगर (Philip Hallinger) के मॉडल के अनुसार, निम्नलिखित में से कौन सा अनुदेशात्मक नेतृत्व के मुख्य आयामों में से एक नहीं है?
(A) मूलभूत विद्यालय मिशन को स्पष्ट रूप से परिभाषित करना और संप्रेषित करना
(B) संस्थागत हितधारकों के लिए वित्तीय लाभ को अधिकतम करना
(C) मुख्य शैक्षणिक अनुदेशात्मक कार्यक्रम (Instructional Program) का प्रबंधन और समन्वय करना
(D) अत्यधिक सकारात्मक और सहायक विद्यालय सीखने के माहौल को बढ़ावा देना

34. एक प्राचार्य कक्षाओं का अवलोकन करने, शैक्षणिक तकनीकों पर रचनात्मक प्रतिक्रिया प्रदान करने और ग्रेड स्तरों में पाठ्यक्रम को संरेखित करने में महत्वपूर्ण समय बिताता है। यह प्राचार्य मुख्य रूप से प्रदर्शन कर रहा है:
(A) नौकरशाही नेतृत्व (Bureaucratic Leadership)
(B) अहस्तक्षेपवादी नेतृत्व (Laissez-faire Leadership)
(C) लेनदेन संबंधी नेतृत्व (Transactional Leadership)
(D) अनुदेशात्मक नेतृत्व (Instructional Leadership)

35. उपयुक्त नेतृत्व शैली चुनना कई कारकों पर निर्भर करता है। तानेनबौम-श्मिट कंटीन्यूअम (Tannenbaum-Schmidt Continuum) के अनुसार, किसी नेता की शैली का चयन नेता में मौजूद ताकतों, subordinates में मौजूद ताकतों और निम्नलिखित में से किससे प्रभावित होता है:
(A) स्थिति में मौजूद ताकतें (Forces in the situation)
(B) वित्तीय बाजार में मौजूद ताकतें
(C) राजनीतिक व्यवस्था में मौजूद ताकतें
(D) कानूनी ढांचे में मौजूद ताकतें (Forces in the legal framework)

36. विद्यालय संस्कृति (School Culture) और विद्यालय वातावरण (School Climate) का उपयोग अक्सर एक दूसरे के स्थान पर किया जाता है, लेकिन वे वैचारिक रूप से भिन्न हैं। कौन सा कथन दोनों के बीच सही अंतर स्पष्ट करता है?
(A) वातावरण से तात्पर्य गहराई से जुड़ी संगठनात्मक धारणाओं और मूल्यों से है, जबकि संस्कृति से तात्पर्य अस्थायी, आसानी से मापने योग्य कर्मचारियों की भावनाओं और दृष्टिकोणों से है
(B) संस्कृति एक अल्पकालिक परिचालन घटना का प्रतिनिधित्व करती है, जबकि विद्यालय वातावरण को स्थापित करने के लिए दशकों के साझा इतिहास और संस्थागत अभ्यास की आवश्यकता होती है
(C) संस्कृति विद्यालय की साझा मान्यताएँ और परंपराएँ हैं, जबकि वातावरण कर्मचारियों का वर्तमान मूड और भावनाएँ हैं
(D) संस्कृति पूरी तरह से भौतिक विद्यालय बुनियादी ढांचे द्वारा परिभाषित होती है, जबकि वातावरण विशेष रूप से मानकीकृत शैक्षणिक प्रदर्शन परिणामों द्वारा निर्धारित होता है

37. एक विषैली विद्यालय संस्कृति (Toxic School Culture) की निम्नलिखित विशेषताओं पर विचार कीजिए:
I. शिक्षक खराब शैक्षणिक परिणामों के लिए छात्रों या अभिभावकों को दोष देते हैं।
II. सहयोगात्मक व्यावसायिक सीखने पर अत्यधिक बल

Downloaded from www.pdf.tube

दिया जाता है।

III. कर्मचारी शत्रुतापूर्ण गुट बनाते हैं और किसी भी परिवर्तन की पहल का विरोध करते हैं।

IV. गलतियों को सजा के आधार के बजाय विकास के अवसर के रूप में देखा जाता है।

उपरोक्त में से कौन सी विषैली विद्यालय संस्कृति को दर्शाती हैं?

(A) केवल I और III

(B) केवल II और IV

(C) केवल I, II और III

(D) केवल I, III और IV

38. रॉबर्ट केली (Robert Kelley) ने अनुयायिता (Followership) की कई शैलियों की पहचान की। एक अनुयायी जो अपनी सोच में अत्यधिक स्वतंत्र और आलोचनात्मक है, लेकिन अपनी भूमिका को निभाने में निष्क्रिय है (अक्सर निंदक या असंतुष्ट), उसे किस रूप में वर्गीकृत किया गया है?

(A) अनुपालनकर्ता अनुयायी (Conformist Follower)

(B) व्यावहारिक उत्तरजीवी (Pragmatic Survivor)

(C) अनुकरणीय (प्रभावी) अनुयायी (Exemplary / Effective Follower)

(D) अलग-थलग (विमुख) अनुयायी (Alienated Follower)

39. एक प्राचार्य को ऐसी स्थिति का सामना करना पड़ता है जहाँ विद्यालय के परिणाम गिर गए हैं, कर्मचारी अत्यधिक हतोत्साहित हैं, और अनुशासन टूट रहा है। प्राचार्य एक बैठक बुलाते हैं, उपस्थिति के लिए नए गैर-समझौतावादी नियमों को स्पष्ट रूप से परिभाषित करते हैं, तत्काल शैक्षणिक लक्ष्य निर्धारित करते हैं, और अनुपालन की बारीकी से निगरानी करते हैं। स्थिति को स्थिर करने के लिए प्राचार्य किस शास्त्रीय शैली को अपना रहे हैं?

(A) अहस्तक्षेपवादी (Laissez-faire)

(B) निरंकुश (Autocratic)

(C) लोकतांत्रिक (Democratic)

(D) सेवक (Servant)

40. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।

अभिकथन (A): किसी विद्यालय में अनुयायिता (Followership) की गुणवत्ता सीधे प्राचार्य के नेतृत्व की प्रभावशीलता को प्रभावित करती है।

कारण (R): नेतृत्व एक सह-निर्मित प्रक्रिया है, और प्रभावी अनुयायी संगठनात्मक लक्ष्यों को प्राप्त करने के लिए रचनात्मक प्रतिक्रिया और सक्रिय सहायता प्रदान करते हैं।

उपरोक्त कथनों के आलोक में, नीचे दिए गए विकल्पों में से सही उत्तर चुनिए:

(A) A और R दोनों सत्य हैं और R, A की सही व्याख्या है

(B) A और R दोनों सत्य हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है

(C) A सत्य है लेकिन R असत्य है

(D) A असत्य है लेकिन R सत्य है

41. संस्थागत लक्ष्य निर्धारण (Institutional Goal Setting) में एक विद्यालय नेता को उठाए जाने वाले कदमों के तार्किक क्रम का सबसे अच्छा प्रतिनिधित्व कौन सा क्रम करता है?

(A) वर्तमान स्थिति का आकलन → कार्य योजनाएँ बनाना → व्यापक लक्ष्य निर्धारित करना → विशिष्ट उद्देश्यों को परिभाषित करना → परिणामों की समीक्षा करना

(B) व्यापक लक्ष्य निर्धारित करना → वर्तमान स्थिति का आकलन → कार्य योजनाएँ बनाना → विशिष्ट उद्देश्यों को परिभाषित करना → परिणामों की समीक्षा करना

(C) वर्तमान स्थिति का आकलन → व्यापक लक्ष्य निर्धारित करना → विशिष्ट उद्देश्यों को परिभाषित करना → कार्य योजनाएँ बनाना → परिणामों की समीक्षा करना

(D) कार्य योजनाएँ बनाना → व्यापक लक्ष्य निर्धारित करना → वर्तमान स्थिति का आकलन → परिणामों की समीक्षा करना → विशिष्ट उद्देश्यों को परिभाषित करना

42. संगठनात्मक संघर्ष प्रबंधन (Organizational Conflict Management) में, 'समायोजनशील' (Accommodating) शैली की विशेषता क्या है?

(A) कम दृढता (Low Assertiveness) और उच्च सहकारिता (High Cooperativeness)

(B) उच्च दृढता (High Assertiveness) और उच्च सहकारिता (High Cooperativeness)

(C) उच्च दृढता और कम सहकारिता

(D) कम दृढता और कम सहकारिता

NODIA

43. जब कोई नेता 'दृष्टिकोण निर्माता' (Vision Builder) के रूप में कार्य करता है, तो उसे यह सुनिश्चित करना होगा कि दृष्टिकोण:

(A) विरोध से बचने के लिए वरिष्ठ प्रबंधन टीम के बीच गोपनीय रखा जाए

(B) पूरे विद्यालय समुदाय द्वारा साझा किया जाए, समझा जाए और अपनाया जाए

(C) अत्यधिक जटिल हो और उन्नत शैक्षणिक शब्दावली का उपयोग करके व्यक्त किया गया हो

(D) कर्मचारियों को सतर्क रखने के लिए हर शैक्षणिक सत्र में बदला जाए

44. 'प्रत्यायोजन' (Delegation) और 'वितरित नेतृत्व' (Distributed Leadership) के बीच एक मुख्य अंतर यह है कि:

(A) प्रत्यायोजन विशिष्ट व्यक्तियों को नई संगठनात्मक भूमिकाएँ बनाने के लिए सशक्त बनाता है, जबकि वितरीत नेतृत्व शिक्षकों को पूरी तरह से पहले से मौजूद औपचारिक भूमिकाओं (Formal Roles) तक सीमित करता है

(B) प्रत्यायोजन ऊपर-से-नीचे (Top-Down) का कार्य आवंटन है, जबकि वितरित नेतृत्व विशेषज्ञता के आधार

पर एक उभरता हुआ अभ्यास है

(C) प्रत्यायोजन अंतिम कानूनी जवाबदेही को पूरी तरह से स्थानांतरित करता है, जबकि वितरीत नेतृत्व पूरी तरह से केवल प्राचार्य के पास पूर्ण परिचालन जवाबदेही रखता है

(D) प्रत्यायोजन एक स्थायी प्रशासनिक व्यवस्था है, जबकि वितरीत नेतृत्व विशेष रूप से एक अस्थायी परियोजना-आधारित उपाय के रूप में कार्य करता है

45. 'सहभागी' (Participative) नेतृत्व शैली के संबंध में गलत कथन की पहचान कीजिए:

(A) यह अत्यधिक प्रभावी होता है जब अनुयायी अशिक्षित होते हैं और उनमें प्रासंगिक कौशलों की कमी होती है

(B) यह subordinates की नेतृत्व क्षमता को विकसित करने में मदद करता है

(C) यह अनुयायियों को अपनी बात रखने का अवसर देकर आंतरिक प्रेरणा को बढ़ाता है

(D) निर्देशात्मक शैलियों की तुलना में अंतिम निर्णय तक पहुँचने के लिए अक्सर अधिक समय की आवश्यकता होती है

46. रूम के प्रत्याशा सिद्धांत (Vroom's Expectancy Theory) के आधार पर, अनुयायियों को प्रेरित करने में एक नेता की भूमिका के संबंध में निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:

I. नेता को यह सुनिश्चित करना चाहिए कि अनुयायी यह मानते हों कि उनका प्रयास सफल प्रदर्शन की ओर ले जाएगा।

II. नेता को यह सुनिश्चित करना चाहिए कि सफल प्रदर्शन से एक विशिष्ट परिणाम या पुरस्कार मिलेगा।

III. नेता को यह सुनिश्चित करना चाहिए कि पुरस्कार को अनुयायियों द्वारा मूल्यवान माना जाए।

उपरोक्त कथनों में से कौन से प्रत्याशा सिद्धांत के मूल घटक (प्रत्याशा, साधनशीलता, संयोजकता) (Expectancy, Instrumentality, Valence) का निर्माण करते हैं?

(A) केवल I और II

(B) केवल II और III

(C) केवल I और III

(D) I, II और III

47. निम्नलिखित में से कौन सी एक 'नौकरशाही' (Bureaucratic) विद्यालय प्रशासक की प्राथमिक विशेषता है?

(A) शैक्षणिक रचनात्मकता को बढ़ावा देने के लिए शिक्षण कर्मचारियों को वैधानिक रिकॉर्ड-रखरखाव और प्रशासनिक आवश्यकताओं (Administrative Requirements) को नियमित रूप से दरकिनार करने की अनुमति देना

(B) व्यक्तिगत पारस्परिक संबंधों के आधार पर मानकीकृत भर्ती नियमों और प्रक्रियाओं में अनौपचारिक, चयनात्मक अपवाद बनाना

(C) आवश्यक दैनिक प्रशासनिक परिचालन प्रोटोकॉल की उपेक्षा करते हुए मुख्य रूप से एक उच्च स्तरीय रूपांतरणकारी दृष्टिकोण को व्यक्त करने पर ध्यान केंद्रित करना

(D) व्यक्तिगत कर्मचारी प्राथमिकताओं की तुलना में वैधानिक शिक्षा अधिनियमों और नियामक नियमों के सख्त अनुपालन (Compliance) पर जोर देना

48. नौकरशाही नेतृत्व शैली (Bureaucratic Leadership Style) की एक महत्वपूर्ण सीमा यह है कि यह अक्सर निम्न की ओर ले जाती है:

(A) अराजक, असंरचित और अत्यधिक अप्रत्याशित दैनिक संगठनात्मक संचालन

(B) प्राचार्य के व्यक्तित्व पर अनुयायियों की अत्यधिक भावनात्मक निर्भरता

(C) अनम्यता (Inflexibility) और नवीन शैक्षणिक परिवर्तनों का प्रतिरोध

(D) प्रशासनिक वित्तीय अधिकार का अत्यधिक और अनियंत्रित प्रत्यायोजन (Delegation)

49. एक विद्यालय के प्राचार्य देखते हैं कि परीक्षा मूल्यांकन का कार्यभार शिक्षण कर्मचारियों के बीच भारी तनाव का कारण बन रहा है। प्राचार्य व्यक्तिगत रूप से मूल्यांकन का भार साझा करने का निर्णय लेते हैं, मूल्यांकन कक्ष के लिए बेहतर सुविधाएं प्रदान करते हैं, और निदेशालय से लंबी समय-सीमा की वकालत करते हैं। यह व्यवहार किसके साथ सबसे करीब से मेल खाता है?

(A) करिश्माई नेतृत्व (Charismatic Leadership)

(B) सेवक नेतृत्व (Servant Leadership)

(C) नौकरशाही नेतृत्व (Bureaucratic Leadership)

(D) निरंकुश नेतृत्व (Autocratic Leadership)

50. निर्णय लेने के संदर्भ में, 'सीमित तार्किकता' (Bounded Rationality) का अर्थ है कि एक नेता:

(A) पूरी तरह से अतार्किक विकल्प चुनता है क्योंकि संज्ञानात्मक प्रक्रियाएँ भावनात्मक सीमाओं और व्यक्तिगत पूर्वाग्रहों से पूरी तरह अभिभूत होती हैं

(B) सभी मापदंडों में पूर्ण, सही जानकारी रखता है और हर स्थिति में बिल्कुल इष्टतम विकल्प (Optimal Choice) चुनता है

(C) सभी जटिल तार्किक निर्णय लेने की जिम्मेदारियों को विशेष रूप से एक आंतरिक सीमित प्रशासनिक समिति को सौंपता है

(D) संज्ञानात्मक और सूचना सीमाओं के भीतर निर्णय लेता है, जिसके परिणामस्वरूप संतोषजनक (Satisficing) निर्णय होता है

51. निम्नलिखित में से कौन सा कथन लेनदेन संबंधी नेतृत्व में 'अपवाद द्वारा प्रबंधन (निष्क्रिय)' (Management by Exception - Passive) का सबसे अच्छा वर्णन करता है?

(A) नेता केवल तभी हस्तक्षेप करता है जब मानकों को पूरा नहीं किया जाता है या समस्याएं गंभीर हो जाती हैं

(B) नेता नियमों से विचलन के लिए कार्य की सक्रिय रूप से

Click Here to Buy book on Flipkart

निगरानी करता है और तुरंत सुधारात्मक कार्रवाई करता है
(C) नेता सक्रिय रूप से लक्ष्य निर्धारित करता है और सफलता के लिए आकस्मिक पुरस्कार प्रदान करता है
(D) नेता पूरी तरह से जिम्मेदारियों को छोड़ देता है और निर्णय लेने से बचता है

52. फ्रेड फिडलर (Fred Fiedler) द्वारा प्रस्तावित आकस्मिकता सिद्धांत (Contingency Theory) सुझाव देता है कि नेतृत्व की प्रभावशीलता नेता की शैली और स्थिति द्वारा नेता को नियंत्रण देने की डिग्री के बीच के मिलान पर निर्भर करती है। फिडलर ने नेतृत्व शैलियों को मुख्य रूप से इस रूप में वर्गीकृत किया:
(A) लोकतांत्रिक या निरंकुश सहभागी शैलियाँ
(B) रूपांतरणकारी (Transformational) या लेनदेन संबंधी (Transactional) विनिमय शैलियाँ
(C) कार्य-उन्मुख (Task-Oriented) या संबंध-उन्मुख (Relationship-Oriented)
(D) दूरदर्शी या प्रबंधकीय संस्थागत शैलियाँ

53. एक शैक्षणिक संस्थान में अत्यधिक करिश्माई नेतृत्व (Charismatic Leadership) का संभावित खतरा निम्नलिखित में से कौन सा है?
(A) अनुयायी अत्यधिक निर्भर हो जाते हैं, जिससे नेता के चले जाने पर संगठन ठप हो जाता है
(B) यह नियमित रूप से अत्यधिक प्रशासनिक ओवरहेड और बोझिल नौकरशाही कागजी कार्रवाई पैदा करता है
(C) यह पूरे विद्यालय समुदाय को एक अत्यधिक कठोर, अनम्य और नियम-बद्ध संरचना में मजबूर करता है
(D) यह सीधे निर्णय लेने की शक्ति के अत्यधिक और असंगठित विकेंद्रीकरण (Decentralization) की ओर ले जाता है

54. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।
अभिकथन (A): अनुदेशात्मक नेतृत्व (Instructional Leadership) पाठ्यक्रम, अनुदेश और मूल्यांकन पर भारी ध्यान केंद्रित करता है।
कारण (R): किसी विद्यालय का प्राथमिक जनादेश छात्र अधिगम और शैक्षणिक उपलब्धि है।
उपरोक्त कथनों के आलोक में, नीचे दिए गए विकल्पों में से सही उत्तर चुनिए:
(A) A और R दोनों सत्य हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सत्य हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सत्य है लेकिन R असत्य है
(D) A असत्य है लेकिन R सत्य है

55. एक शैक्षिक नेता के मुख्य कार्यों के संबंध में गलत कथन की पहचान कीजिए:
(A) लक्ष्य निर्धारण व्यापक शैक्षिक नीतियों और सामुदायिक आवश्यकताओं के अनुरूप होना चाहिए
(B) टीम निर्माण एक बार का कार्य है जो शैक्षणिक वर्ष की शुरुआत में पूरा होता है
(C) संघर्ष समाधान में केवल लक्षणों का इलाज करने के बजाय विवादों के मूल कारणों को पहचानना शामिल है
(D) अनुयायियों को प्रेरित करने के लिए व्यवहार के आंतरिक और बाह्य दोनों चालकों को पहचानने की आवश्यकता होती है

56. विद्यालयों में वितरीत नेतृत्व (Distributed Leadership) के निम्नलिखित पहलुओं पर विचार कीजिए:
I. यह किसी पद के बजाय एक अभ्यास के रूप में नेतृत्व पर ध्यान केंद्रित करता है।
II. यह मानता है कि नेतृत्व कार्य कई व्यक्तियों में फैले हुए हैं।
III. यह नेताओं, अनुयायियों और स्थिति के बीच की बातचीत पर निर्भर करता है।
IV. यह एक औपचारिक प्राचार्य या विद्यालय प्रमुख की आवश्यकता को समाप्त करता है।
उपरोक्त में से कौन से कथन सही हैं?
(A) केवल I, II और III
(B) केवल II, III और IV
(C) केवल I, III और IV
(D) I, II, III और IV

57. एक प्राचार्य शिक्षकों के शैक्षणिक कौशल में सुधार करना चाहते हैं। एकल शिक्षण पद्धति को अनिवार्य करने के बजाय, प्राचार्य विद्यालय के भीतर मास्टर शिक्षकों की पहचान करते हैं, उन्हें व्यावसायिक शिक्षण समुदायों (Professional Learning Communities - PLCs) का नेतृत्व करने के लिए सशक्त बनाते हैं, और उन्हें साथियों को परामर्श (Mentoring) देने के लिए समय प्रदान करते हैं। यह परिदृश्य किसका व्यावहारिक अनुप्रयोग है:
(A) विशुद्ध रूप से लेनदेन संबंधी नेतृत्व दृष्टिकोण (Purely Transactional Leadership Approach)
(B) सख्ती से निरंकुश नेतृत्व दृष्टिकोण
(C) निष्क्रिय अहस्तक्षेपवादी नेतृत्व दृष्टिकोण
(D) वितरीत और अनुदेशात्मक नेतृत्व (Distributed and Instructional Leadership)

58. नेतृत्व शैली को उसके मूल आधार से मिलाने वाले सही युग्म की पहचान कीजिए:
(A) परिस्थितिजन्य नेतृत्व (Situational Leadership) – अनुयायी की तत्परता के आधार पर व्यवहार को अनुकूलित करना
(B) लेनदेन संबंधी नेतृत्व (Transactional Leadership) – प्रणालीगत परिवर्तन और अनुयायी के विकास पर ध्यान केंद्रित करना
(C) सेवक नेतृत्व (Servant Leadership) – सख्त पदानुक्रम और नियम अनुपालन पर ध्यान केंद्रित करना
(D) अहस्तक्षेपवादी नेतृत्व (Laissez-faire Leadership)

Downloaded from www.pdf.tube

– दैनिक कार्यों का गहन सूक्ष्म प्रबंधन (Micro-Management)

59. सहयोगात्मक/लोकतांत्रिक नेतृत्व शैली द्वारा सामान्यतः प्रदान किए जाने वाले लाभों का अपवाद निम्नलिखित में से कौन सा है?
(A) शिक्षकों के नवाचार और शैक्षणिक रचनात्मकता के असाधारण उच्च स्तर को बढ़ावा देना
(B) तत्काल, उच्च दांव वाली आपातकालीन स्थितियों का त्वरित समाधान
(C) संस्थागत लक्ष्यों के संबंध में व्यापक शिक्षक स्वामित्व और प्रतिबद्धता विकसित करना
(D) सभी कर्मचारियों के बीच महत्वपूर्ण और निरंतर व्यावसायिक विकास को बढ़ावा देना

60. नैदानिक पर्यवेक्षण चक्र (Clinical Supervision Cycle) आयोजित करने के लिए एक अनुदेशात्मक नेता के विशिष्ट निम्नलिखित कार्यों को सही क्रमिक क्रम में व्यवस्थित कीजिए:
I. कक्षा के पाठ का अवलोकन
II. ध्यान केंद्रित करने के लिए अवलोकन-पूर्व सम्मेलन
III. प्रतिक्रिया के लिए अवलोकन-पश्चात सम्मेलन
IV. अवलोकन डेटा का विश्लेषण
(A) I, II, IV, III
(B) II, I, IV, III
(C) II, I, III, IV
(D) I, IV, II, III

61. एक विद्यालय सरकार द्वारा हाल ही में अनिवार्य योग्यता-आधारित पाठ्यक्रम में स्थानांतरित हो रहा है। शिक्षक चिंतित हैं और आवश्यक कौशलों की कमी है, लेकिन वे सीखने के लिए उत्सुक हैं। परिस्थितिजन्य नेतृत्व के अनुसार, प्राचार्य के लिए अपनाने वाली सबसे उपयुक्त प्रारंभिक शैली है:
(A) सेलिंग / कोचिंग (Selling / Coaching)
(B) टेलिंग / निर्देशात्मक (Telling / Directive)
(C) प्रत्यायोजन (Delegating)
(D) अहस्तक्षेपवादी (Laissez-faire)

62. एडगर शाइन (Edgar Schein) ने संगठनात्मक संस्कृति को तीन स्तरों पर विद्यमान बताया। निम्नलिखित में से कौन सा विद्यालय की संस्कृति के सबसे गहरे, सबसे अदृश्य स्तर का प्रतिनिधित्व करता है?
(A) भौतिक कलाकृतियाँ और प्रत्यक्ष व्यवहार (जैसे, दृश्य प्रतीक, विद्यालय की पोशाक, प्रदर्शन बोर्ड, औपचारिक समारोह)
(B) प्रकाशित स्वीकृत मूल्य और संस्थागत दर्शन (Espoused Values) (जैसे, आधिकारिक मिशन वक्तव्य, घोषित शैक्षणिक लक्ष्य)
(C) बुनियादी अंतर्निहित धारणाएँ (Basic Underlying Assumptions) (जैसे, छात्र क्षमता के बारे में अनकही मान्यताएँ)
(D) औपचारिक रणनीतिक परिचालन योजनाएँ और संस्थागत संरचनाएँ (जैसे, प्रशासनिक नियम, वार्षिक कैलेंडर)

NODIA

63. एक प्राचार्य लगातार शिक्षकों के सुझावों को खारिज करते हैं, छोटी-मोटी त्रुटियों के लिए कर्मचारियों को सार्वजनिक रूप से डांटते हैं, और केवल परीक्षा रैंकिंग पर ध्यान केंद्रित करते हैं। समय के साथ, इस नेतृत्व व्यवहार से विद्यालय का वातावरण कैसा होने की सबसे अधिक संभावना है?
(A) उच्च सहकारिता और जोखिम उठाने वाला
(B) वितरित नेतृत्व और पारस्परिक विश्वास वाला
(C) उच्च आंतरिक प्रेरणा और संगठनात्मक नागरिकता वाला
(D) डर, अनुपालन और कम नवाचार वाला

64. केली के अनुयायिता मॉडल (Kelley's Followership Model) के अनुसार, एक 'अनुकरणीय' (या प्रभावी) अनुयायी की विशेषता क्या है?
(A) उच्च स्वतंत्र आलोचनात्मक सोच और निष्क्रिय जुड़ाव
(B) कम स्वतंत्र आलोचनात्मक सोच और सक्रिय जुड़ाव
(C) उच्च स्वतंत्र आलोचनात्मक सोच और सक्रिय जुड़ाव
(D) कम स्वतंत्र आलोचनात्मक सोच और निष्क्रिय जुड़ाव

65. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।
अभिकथन (A): एक लेनदेन संबंधी नेता अनुयायियों को प्रेरित करने के लिए मुख्य रूप से 'आकस्मिक पुरस्कार' (Contingent Reward) तंत्र पर निर्भर करता है।
कारण (R): लेनदेन संबंधी नेतृत्व यह मानता है कि अनुयायी काम की खुशी से ही आंतरिक रूप से प्रेरित होते हैं।
उपरोक्त कथनों के आलोक में, नीचे दिए गए विकल्पों में से सही उत्तर चुनिए:
(A) A और R दोनों सत्य हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सत्य हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सत्य है लेकिन R असत्य है
(D) A असत्य है लेकिन R सत्य है

66. सूची I के मदों का सूची II के मदों से मिलान कीजिए:
सूची I: (अनुयायी का प्रकार)
P. अनुपालनकर्ता (Conformist)
Q. व्यावहारिक उत्तरजीवी (Pragmatic Survivor)
R. अलग-थलग / विमुख (Alienated)
सूची II: (विवरण)
1. संगठन में राजनीतिक हवा किस तरफ बह रही है, इसके आधार पर व्यवहार बदलता है
2. अत्यधिक आलोचनात्मक और निंदक, उपेक्षित महसूस करता है, अक्सर नकारात्मक प्रभाव के रूप में कार्य करता है
3. 'हाँ-में-हाँ मिलाने वाले' जो सक्रिय रूप से भाग लेते हैं लेकिन नेता के निर्णयों पर सवाल नहीं उठाते हैं
नीचे दिए गए विकल्पों में से सही उत्तर चुनिए:
(A) P-3, Q-1, R-2

(B) P-2, Q-3, R-1
(C) P-1, Q-2, R-3
(D) P-3, Q-2, R-1

67. एक नए विद्यालय का कार्यभार संभालने पर, एक प्राचार्य को एक विषैली संस्कृति मिलती है जहाँ वरिष्ठ शिक्षक नई पहलों को सक्रिय रूप से विफल करते हैं और कनिष्ठ बोलने से डरते हैं। इस संस्कृति को प्रभावी ढंग से बदलने के लिए, प्राचार्य का तत्काल नेतृत्व दृष्टिकोण आदर्श रूप से किससे शुरू होना चाहिए?
(A) वांछित मूल मूल्यों के मॉडलिंग के साथ संयुक्त दृढ सीमा-निर्धारण
(B) विरोध की संभावना वाले वरिष्ठ कर्मचारियों को प्रमुख पदों पर रखकर व्यापक वितरित नेतृत्व का तत्काल कार्यान्वयन
(C) एक निष्क्रिय अहस्तक्षेपवादी दृष्टिकोण अपनाना और यह आशा करना कि संस्थागत संस्कृति लंबे समय में स्वतः ठीक हो जाएगी
(D) वरिष्ठों को व्यवस्थित रूप से दरकिनार करने के लिए प्राथमिक प्रशासनिक कर्तव्यों का पूर्ण प्रत्यायोजन विशेष रूप से कनिष्ठ शिक्षकों को देना

68. कौन सा कथन नेतृत्व शैली और विद्यालयी वातावरण के बीच संबंध का सबसे अच्छा वर्णन करता है?
(A) विद्यालय के भौगोलिक स्थान की तुलना में नेतृत्व शैली का विद्यालय वातावरण पर नगण्य प्रभाव पड़ता है
(B) एक सख्त नौकरशाही नेतृत्व शैली हमेशा एक सौहार्दपूर्ण, खुले विद्यालय वातावरण का निर्माण करती है
(C) रूपांतरणकारी नेतृत्व एक खुले, सहयोगात्मक और सकारात्मक विद्यालय वातावरण से दृढ़ता से जुड़ा हुआ है
(D) विद्यालय का वातावरण नेता के व्यक्तित्व लक्षणों को निर्धारित करता है

69. तार्किक तर्क: यदि प्रभावी नेतृत्व के लिए अनुयायियों द्वारा प्रभाव को स्वीकार करने की आवश्यकता होती है, तो:
(A) अनुयायिता (Followership) का अध्ययन उतना ही महत्वपूर्ण है जितना कि नेतृत्व का अध्ययन
(B) नेतृत्व समूह से स्वतंत्र एक एकांत कार्य है
(C) अनुयायियों को हमेशा आंख मूंदकर नेता की आज्ञा का पालन करना चाहिए
(D) प्रभाव डालने के लिए नेता के पास औपचारिक पदानुक्रमित अधिकार होना चाहिए

70. विद्यालय के गलियारे में छात्रों के दो समूहों के बीच हिंसक झड़प के दौरान, प्राचार्य के लिए तुरंत अपनाने वाली सबसे उपयुक्त नेतृत्व शैली है:
(A) लोकतांत्रिक (Democratic) – हस्तक्षेप रणनीतियों पर विचार-विमर्श करने और वोट देने के लिए एक त्वरित आपातकालीन स्टाफ सभा बुलाना
(B) अहस्तक्षेपवादी (Laissez-faire) – शामिल छात्रों को वयस्क हस्तक्षेप के बिना अपने पारस्परिक संघर्ष को सुलझाने की अनुमति देना
(C) वितरित (Distributed) – विवाद में स्वतंत्र रूप से मध्यस्थता करने और उसे शांत करने के लिए एक तदर्थ प्रीफेक्ट समिति का गठन करना
(D) निरंकुश (Autocratic) – सुरक्षा सुनिश्चित करने के लिए स्पष्ट, तत्काल निर्देश जारी करना

71. यद्यपि दृष्टिकोण निर्माण एक नेता का मुख्य कार्य है, 'लक्ष्य निर्धारण' (Goal Setting) अलग है क्योंकि लक्ष्य होते हैं:
(A) भविष्य के व्यापक, अमूर्त और गुणात्मक विवरण
(B) अल्पकालिक, विशिष्ट, मापने योग्य और समयबद्ध लक्ष्य
(C) वफादारी का निर्माण करने के लिए डिज़ाइन की गई भावनात्मक अपील
(D) शिक्षा निदेशालय द्वारा आवश्यक वैधानिक दस्तावेज

72. 'अपवाद द्वारा प्रबंधन (सक्रिय)' (Management by Exception - Active) के संबंध में निम्नलिखित में से कौन सा कथन सही है?
(A) नेता तब तक निष्क्रिय रूप से प्रतीक्षा करता है जब तक कि subordinates द्वारा महत्वपूर्ण परिचालन त्रुटियों या गलतियों की स्पष्ट रूप से रिपोर्ट न की जाए
(B) नेता उन अनुयायियों को व्यवस्थित रूप से मूर्त आकस्मिक प्रोत्साहन प्रदान करता है जो प्रदर्शन बेंचमार्क से आगे निकलते हैं
(C) त्रुटियों को जल्दी पकड़ने के लिए नेता सक्रिय रूप से प्रदर्शन की निगरानी करता है
(D) नेता एक सम्मोहक, उच्च-विचारशील संगठनात्मक दृष्टिकोण को संप्रेषित करके अनुयायियों को लगातार प्रेरित करता है

73. एक प्राचार्य जो शिक्षकों को हाल के शैक्षिक अनुसंधान पढ़ने, नई शिक्षाशास्त्र का संचालन करने और पुरानी विद्यालय प्रथाओं को चुनौती देने के लिए प्रोत्साहित करता है, वह किस रूपांतरणकारी नेतृत्व व्यवहार का प्रदर्शन कर रहा है?
(A) आदर्शित प्रभाव (Idealized Influence)
(B) व्यक्तिगत विचार (Individualized Consideration)
(C) प्रेरणादायक प्रेरणा (Inspirational Motivation)
(D) बौद्धिक उत्तेजना (Intellectual Stimulation)

74. निम्नलिखित में से किसे छोड़कर, बाकी सभी को आम तौर पर ऐसा कारक माना जाता है जो विद्यालय के कर्मचारियों में टीम एकजुटता (Team Cohesiveness) को बढ़ाता है?
(A) सीमित संख्या में प्रदर्शन बोनस के लिए अत्यधिक आंतरिक प्रतिस्पर्धा
(B) साझा व्यापक लक्ष्य
(C) लगातार बातचीत और सहयोगात्मक स्थान
(D) बाहरी खतरे या चुनौतियाँ (जैसे, खराब निरीक्षण ग्रेड) जो कर्मचारियों को एकजुट करती हैं

Click Here to Buy book on Amazon

75. रूम-येटन-जैगो निर्णय लेने का मॉडल (Vroom-Yetton-Jago Decision-Making Model) एक मानक मॉडल है जो मुख्य रूप से एक नेता को यह तय करने में मदद करता है:
(A) एक प्रमुख विद्यालय परियोजना को निष्पादित करने के लिए आवश्यक कुल वित्तीय पूंजी और संसाधन बजट (Resource Budget)
(B) निर्णय लेने में अधीनस्थ की भागीदारी (Subordinate Involvement) की डिग्री
(C) निरंतर खराब प्रदर्शन के कारण किन विशिष्ट शिक्षण कर्मचारियों का निष्कासन किया जाना चाहिए
(D) एक प्रेरणादायक दीर्घकालिक संस्थागत दृष्टिकोण वक्तव्य को कैसे प्रारूपित, परिष्कृत और प्रकाशित किया जाए

76. दिनचर्या में फंसे हुए एक हतोत्साहित, वरिष्ठ शिक्षक को प्रेरित करने के लिए, हर्ज़बर्ग के सिद्धांत (Herzberg's Theory) को लागू करते हुए, प्राचार्य को किस पर ध्यान केंद्रित करना चाहिए?
(A) बुनियादी मासिक यात्रा और परिवहन भत्ते में मामूली वृद्धि प्रदान करना
(B) पाठ्यक्रम डिजाइन में नेतृत्व की भूमिका सौंपना
(C) यह सुनिश्चित करना कि शिक्षक की प्राथमिक कक्षा उन्नत भौतिक प्रकाश व्यवस्था से सुसज्जित हो
(D) प्रशासनिक आचरण नियमों के पालन के संबंध में शिक्षक को नियमित रूप से याद दिलाना

77. सूची I के मदों का सूची II के मदों से मिलान कीजिए:
सूची I: (संघर्ष समाधान शैली)
P. प्रतिस्पर्धात्मक (Competing)
Q. सहयोगात्मक (Collaborating)
R. समझौतावादी (Compromising)
S. समायोजनशील (Accommodating)
सूची II: (परिणाम)
1. विन-विन (Win-Win)
2. लूज़-विन (Lose-Win)
3. विन-लूज़ (Win-Lose)
4. आंशिक विन-आंशिक लूज़ (Partial Win-Partial Lose)
नीचे दिए गए विकल्पों में से सही उत्तर चुनिए:
(A) P-3, Q-1, R-4, S-2
(B) P-1, Q-3, R-2, S-4
(C) P-3, Q-4, R-1, S-2
(D) P-4, Q-2, R-3, S-1

78. कुछ सैद्धांतिक ढाँचों में लोकतांत्रिक नेतृत्व और विशुद्ध सहभागी नेतृत्व के बीच एक सूक्ष्म अंतर यह है कि:
(A) सहभागी नेता निर्णय लेने से पूरी तरह से बचते हैं, जबकि लोकतांत्रिक नेता एकतरफा सभी प्रशासनिक निर्णय (Administrative Decisions) लेते हैं
(B) लोकतांत्रिक नेतृत्व सख्ती से नौकरशाही नियमों के माध्यम से संचालित होता है, जबकि सहभागी नेतृत्व पूरी तरह से व्यक्तिगत करिश्माई आकर्षण पर निर्भर करता है
(C) लोकतांत्रिक बहुमत के मतदान पर निर्भर करता है, जबकि सहभागी नेता के वीटो (Veto) के साथ सर्वसम्मति चाहता है
(D) कोई सार्थक सैद्धांतिक अंतर नहीं है, क्योंकि दोनों अवधारणाएं पूरी तरह से विपरीत दर्शन का प्रतिनिधित्व करती हैं

79. एक बड़े सरकारी विद्यालय प्रणाली के प्रबंधन में नौकरशाही नेतृत्व शैली की सबसे बड़ी ताकत यह है कि यह सुनिश्चित करती है:
(A) सभी विभागों में सहज शैक्षणिक नवाचार के उच्च स्तर को बढ़ावा देना
(B) प्रत्येक नामांकित छात्र के लिए गहराई से व्यक्तिगत भावनात्मक और नैतिक सहायता प्रदान करना
(C) उभरती स्थानीय सामुदायिक आवश्यकताओं के लिए त्वरित परिचालन अनुकूलन को सक्षम करना
(D) प्रक्रियात्मक निरंतरता, निष्पक्षता और पूर्वानुमाननीयता सुनिश्चित करना

80. निम्नलिखित में से किस परिदृश्य में निरंकुश शैली (Autocratic Style) उचित है?
(A) आगामी विद्यालय की वार्षिक पत्रिका के प्रकाशन के लिए रचनात्मक विषयगत अवधारणा को सहयोगात्मक रूप से तय करना
(B) प्राथमिक विद्यालय गणित के लिए सबसे प्रभावी शैक्षणिक दृष्टिकोण और अनुदेशात्मक पद्धति का चयन करना
(C) बाल सुरक्षा नियमों का बार-बार उल्लंघन करने वाले कर्मचारी के खिलाफ कार्रवाई करना
(D) वार्षिक कर्मचारी पिकनिक के लिए सामाजिक व्यवस्था, स्थान और कैटरिंग विवरण की योजना बनाना और आयोजन करना

81. परिस्थितिजन्य नेतृत्व (Situational Leadership) में अनुयायी की परिपक्वता के संबंध में गलत कथन की पहचान कीजिए:
(A) परिपक्वता में कार्य परिपक्वता (Task Maturity) और मनोवैज्ञानिक परिपक्वता (Psychological Maturity) दोनों शामिल हैं
(B) एक अनुयायी का परिपक्वता स्तर स्थिर होता है और उनके द्वारा किए जाने वाले सभी विभिन्न कार्यों में समान रहता है
(C) जैसे-जैसे अनुयायी की परिपक्वता बढ़ती है, नेता को शुरू में संबंध व्यवहार बढ़ाना चाहिए, फिर अंततः कार्य और संबंध व्यवहार दोनों को कम करना चाहिए
(D) उच्च परिपक्वता वाले अनुयायियों के लिए 'प्रत्यायोजन' (Delegating) सबसे उपयुक्त शैली है

NODIA

82. निम्नलिखित में से कौन सा सिद्धांतकार विद्यालयों में 'अनुदेशात्मक नेतृत्व' (Instructional Leadership) को परिभाषित करने से सबसे प्रमुख रूप से जुड़ा हुआ है?
(A) मैक्स वेबर (Max Weber)
(B) बर्नार्ड बास (Bernard Bass)
(C) पॉल हर्सी (Paul Hersey)
(D) फिलिप हॉलिंगर (Philip Hallinger)

83. एक प्राचार्य सक्रिय रूप से सुनने का अभ्यास करता है, कर्मचारियों के बीच पारस्परिक मतभेदों को दूर करने का प्रयास करता है, और चपरासियों तथा प्रशासनिक कर्मचारियों के व्यक्तिगत विकास के लिए दृढ़ता से प्रतिबद्ध है। यह किसकी विशेषता है?
(A) सेवक नेतृत्व (Servant Leadership)
(B) नौकरशाही नेतृत्व (Bureaucratic Leadership)
(C) अहस्तक्षेपवादी नेतृत्व (Laissez-faire Leadership)
(D) निरंकुश नेतृत्व (Autocratic Leadership)

84. तार्किक तर्क: यदि करिश्माई नेतृत्व अनुयायियों को प्रेरित करने के लिए नेता के असाधारण व्यक्तिगत गुणों पर भारी निर्भर करता है, तो एक प्रमुख संस्थागत जोखिम यह है कि:
(A) संस्थागत सफलता नेता की परिचालन उपस्थिति और दैनिक भागीदारी से पूरी तरह से अलग हो जाती है
(B) अनुयायी स्वतः समान करिश्माई गुण विकसित करेंगे और उच्च स्तरीय नेतृत्व पदों पर कदम रखेंगे
(C) कमजोर प्रणालीगत संरचनाओं के कारण नेता के जाने पर संस्थागत निरंतरता को खतरा पैदा होता है
(D) संस्था अनिवार्य रूप से एक अत्यधिक कठोर और अनुत्तरदायी प्रशासनिक नौकरशाही में बदल जाएगी

85. निम्नलिखित में से कौन शिक्षा में 'वितरित नेतृत्व' (Distributed Leadership) के सिद्धांत से जुड़ा एक प्रमुख समकालीन विद्वान है?
(A) जेम्स स्पिलेन (James Spillane)
(B) जेम्स मैकग्रेगर बर्न्स (James MacGregor Burns)
(C) फ्रेडरिक टेलर (Frederick Taylor)
(D) हेनरी फेयोल (Henri Fayol)

86. अनुयायिता के संदर्भ में, एक 'अलग-थलग / विमुख अनुयायी' (Alienated Follower) स्टाफ बैठक में किस व्यवहार को प्रदर्शित करने की सबसे अधिक संभावना रखता है?
(A) प्राचार्य द्वारा सुझाए गए हर एक नीतिगत विचार और प्रशासनिक प्रस्ताव का उत्साहपूर्वक समर्थन करना
(B) अतिरिक्त प्रशासनिक कार्यों को निष्पादित करने के लिए उत्सुकता से स्वेच्छा से आगे आते हुए विस्तृत बैठक नोट्स बनाना
(C) बौद्धिक सहभागिता क्षमता के पूर्ण अभाव के कारण औपचारिक बैठक की कार्यवाही में पूरी तरह सो जाना
(D) चुपचाप बैठना, निंदक टिप्पणियां करना और समाधान सुझाए बिना आलोचना करना

87. विद्यालय संस्कृति के निम्नलिखित स्तरों को सबसे अधिक दृश्यमान से सबसे कम दृश्यमान (सबसे गहराई से समाहित) में व्यवस्थित कीजिए:
I. स्वीकृत मूल्य (जैसे, 'हर बच्चा सीख सकता है')
II. कलाकृतियाँ और व्यवहार (जैसे, छात्र कार्य के प्रदर्शन, सभाएँ)
III. बुनियादी अंतर्निहित धारणाएँ (Basic Underlying Assumptions) (जैसे, मानव स्वभाव के बारे में अचेतन मान्यताएँ)
(A) I, II, III
(B) II, I, III
(C) III, I, II
(D) II, III, I

88. किसी बड़े बदलाव का प्रबंधन करते समय (जैसे, सभी कक्षाओं में प्रौद्योगिकी को एकीकृत करना), जॉन कोटर (John Kotter) का मॉडल सुझाव देता है कि नेता का पहला मुख्य कार्य है:
(A) लाभों को समेकित करना और अधिक परिवर्तन उत्पन्न करना
(B) व्यापक-आधारित कार्रवाई को सशक्त बनाना (Empower broad-based action)
(C) तात्कालिकता की भावना पैदा करना (Create a sense of urgency)
(D) अल्पकालिक जीत उत्पन्न करना

89. दृष्टिकोण वक्तव्य (Vision Statement) और मिशन वक्तव्य (Mission Statement) के बीच अंतर यह है कि:
(A) दृष्टिकोण वक्तव्य मान्यता के लिए एक वैधानिक कानूनी आवश्यकता का प्रतिनिधित्व करता है, जबकि मिशन वक्तव्य पूरी तरह से वैकल्पिक है
(B) दृष्टिकोण वक्तव्य विशेष रूप से दीर्घकालिक वित्तीय लक्ष्यों (Financial Goals) की रूपरेखा तैयार करता है, जबकि मिशन वक्तव्य दैनिक शैक्षणिक लक्ष्यों का विवरण देता है
(C) दृष्टिकोण वक्तव्य शिक्षण कर्मचारियों द्वारा सहयोगात्मक रूप से तैयार किया जाता है, जबकि मिशन वक्तव्य केवल प्राचार्य द्वारा लिखा जाता है
(D) दृष्टिकोण (Vision) वांछित भविष्य की स्थिति का वर्णन करता है; मिशन (Mission) मूल उद्देश्य और वर्तमान संचालन का वर्णन करता है

90. फिडलर के आकस्मिकता सिद्धांत (Fiedler's Contingency Theory) में, नेता के मूल झुकाव को किसका उपयोग करके मापा जाता है:
(A) लीस्ट प्रेफर्ड काउर्कर (LPC) स्केल (Least Preferred Coworker Scale - LPC Scale)
(B) पाथ-गोल थ्योरी लीडरशिप सर्वे (Path-Goal Theory Leadership Survey)
(C) ब्लेक और माउटन का मैनेजर्स ग्रिड असेसमेंट
(D) मानकीकृत भावनात्मक बुद्धिमत्ता लब्धि परीक्षण

Downloaded from www.pdf.tube

91. विषय प्रमुखों की एक टीम 'स्टॉर्मिंग' (Storming) चरण में है, जो संसाधन आवंटन पर बहस कर रही है और प्राचार्य के अधिकार को चुनौती दे रही है। यहाँ नेता का सबसे उपयुक्त कार्य है:
(A) सहयोगात्मक टीम को तुरंत भंग करना और सदस्यों को अलग-थलग प्रशासनिक कर्तव्यों (Administrative Duties) में पुनः सौंपना
(B) भूमिकाओं को स्पष्ट करना, संघर्ष के लिए जमीनी नियम निर्धारित करना और उन्हें 'नॉर्मिंग' (Norming) की ओर मार्गदर्शन करना
(C) चल रहे पारस्परिक तनाव को तब तक पूरी तरह से अनदेखा करना जब तक कि टीम के सदस्य स्वतंत्र रूप से मामलों को सुलझा न लें
(D) तत्काल प्रशासनिक व्यवस्था बहाल करने के लिए सबसे अधिक मुखर असंतुष्ट सदस्यों को औपचारिक रूप से दंडित करना

92. शैक्षिक परिवेश में सहभागी नेतृत्व शैली का एक प्रमुख लाभ यह है कि यह:
(A) प्रशासनिक निर्णयों को अंतिम रूप देने के लिए आवश्यक कुल परिचालन समय को काफी कम करता है
(B) आम सहमति बनाता है और परिवर्तन कार्यान्वयन के प्रतिरोध को कम करता है
(C) खराब विकल्पों के लिए प्राचार्य की व्यक्तिगत प्रशासनिक जवाबदेही को पूरी तरह से समाप्त करता है
(D) औपचारिक परिचालन नियमों को स्थापित करने की मौलिक संस्थागत आवश्यकता को हटाता है

93. निम्नलिखित में से किसे छोड़कर, बाकी सभी एक सकारात्मक, अधिगम-उन्मुख विद्यालय संस्कृति के संकेतक हैं?
(A) अलगाव जहाँ शिक्षक साथियों से शिक्षण सामग्री छिपाते हैं
(B) कर्मचारियों के बीच व्यक्तिगत विश्वास, सहानुभूति और पारस्परिक व्यावसायिक सम्मान का उच्च स्तर
(C) छात्र शिक्षण परिणामों को प्राप्त करने के लिए संस्थागत जिम्मेदारी की एक साझा, सामूहिक भावना
(D) दैनिक कक्षा अभ्यास में सहज रूप से अंतर्निहित निरंतर, संरचित सतत व्यावसायिक विकास (Continuous Professional Development) पहल

94. एक प्राचार्य जो 'लेनदेन संबंधी' (Transactional) शैली पर भारी भरोसा करता है, वह शिक्षक मूल्यांकन को सबसे अधिक संभावना कैसे संभालेगा?
(A) सामान्य शैक्षणिक सिद्धांत के संबंध में गहन दार्शनिक चर्चाओं में शामिल होने के लिए मानकीकृत मूल्यांकन उपकरणों को पूरी तरह से अनदेखा करना
(B) शिक्षण कर्मचारियों को बिना किसी प्रशासनिक देखरेख या समीक्षा के अपने स्वयं के प्रदर्शन मूल्यांकन लिखने की अनुमति देना
(C) वेतन वृद्धि देने या मेमो जारी करने के लिए पूर्व-सहमति वाले लक्ष्यों की समीक्षा करना
(D) केवल यह आकलन करके कर्मचारियों के प्रदर्शन का मूल्यांकन करना कि समय के साथ व्यक्तिगत भावनात्मक बुद्धिमत्ता दक्षताएँ कितनी प्रभावी ढंग से विकसित हुई हैं

95. निम्नलिखित में से कौन सा कार्य पाठ्यक्रम का प्रबंधन करने वाले एक अनुदेशात्मक नेता (Instructional Leader) को सबसे अच्छे से दर्शाता है?
(A) सभी संस्थागत विद्यालय बसों के दैनिक परिचालन रखरखाव कार्यक्रम और सुरक्षा निरीक्षण की देखरेख करना
(B) कर्मचारी भविष्य निधि खातों, वेतन वितरण और संस्थागत वित्तीय पोर्टफोलियो का प्रबंधन करना
(C) वार्षिक भव्य पूर्व छात्र रात्रिभोज और धन उगाहने वाले नेटवर्किंग कार्यक्रम की योजना बनाना, समन्वय करना और निष्पादन करना
(D) राष्ट्रीय पाठ्यक्रम मानकों के साथ संरेखण के लिए पाठ योजनाओं की समीक्षा करना

96. विद्यालय के कर्मचारियों में एक 'व्यावहारिक उत्तरजीवी' अनुयायी (Pragmatic Survivor Follower – केली का मॉडल) वह है जो:
(A) औपचारिक संकाय बैठकों के दौरान प्राचार्य के प्रशासनिक अधिकार को लगातार और सार्वजनिक रूप से चुनौती देता है
(B) संगठनात्मक परिणामों की परवाह किए बिना, प्राचार्य द्वारा दिए गए हर बयान से बिना सवाल किए सहमत होता है
(C) उत्तरजीविता सुनिश्चित करने के लिए वर्तमान प्रशासनिक प्राथमिकताओं के अनुसार व्यवहार को ढालता है
(D) संस्था को सफल बनाने में मदद करने के लिए स्वेच्छा से सभी अतिरिक्त प्रशासनिक जिम्मेदारियों और कर्तव्यों को लेता है

NODIA

97. नेतृत्व में 'प्रत्यायोजन' (Delegation) और 'सशक्तिकरण' (Empowerment) के बीच अंतर यह है कि:
(A) प्रत्यायोजन एक स्थायी संरचनात्मक पुनर्मूल्यांकन का गठन करता है, जबकि सशक्तिकरण एक सख्ती से अस्थायी परीक्षण उपाय के रूप में कार्य करता है
(B) प्रत्यायोजन कार्य सौंपता है; सशक्तिकरण अधिकार, संसाधन और निर्णय लेने का विश्वास प्रदान करता है
(C) प्रत्यायोजन विशेष रूप से आंतरिक कार्य प्रेरणा को बढ़ावा देने पर ध्यान केंद्रित करता है, जबकि सशक्तिकरण पूरी तरह से बाह्य पुरस्कार प्रणालियों पर निर्भर करता है
(D) प्रत्यायोजन के लिए एक वितरित नेतृत्व संरचना की आवश्यकता होती है, जबकि सशक्तिकरण के लिए एक निरंकुश संगठनात्मक ढांचे की आवश्यकता होती है

98. यदि कोई नेता नए भर्ती किए गए, अनुभवहीन अतिथि शिक्षकों की टीम के साथ अहस्तक्षेपवादी शैली (Laissez-faire Style) अपनाता है, तो सबसे संभावित प्रभाव होगा:
(A) सहज व्यावसायिक नवाचार और शैक्षणिक रचनात्मकता (Pedagogical Creativity) का उच्च स्तर
(B) आवश्यक शिक्षण और शैक्षणिक कौशलों का तीव्र और निरंतर विकास
(C) समग्र विद्यालय वातावरण का तत्काल और निरंतर सकारात्मक परिवर्तन
(D) व्यापक भ्रम, भूमिका की अस्पष्टता (Role Ambiguity) और खराब कक्षा प्रबंधन

99. एक प्राचार्य लगातार उच्च नैतिक मानकों का प्रदर्शन करता है, विद्यालय की विफलताओं की जिम्मेदारी लेता है, और सफलताओं का श्रेय कर्मचारियों को देता है। रूपांतरणकारी नेतृत्व के संदर्भ में, यह प्राचार्य प्रदर्शन कर रहा है:
(A) आदर्शित प्रभाव (करिश्मा) (Idealized Influence)
(B) बौद्धिक उत्तेजना व्यवहार (Intellectual Stimulation)
(C) अपवाद द्वारा सक्रिय प्रबंधन
(D) लेनदेन संबंधी आकस्मिक पुरस्कार

100. तानेनबौम-श्मिट कंटीन्यूअम (Tannenbaum-Schmidt Continuum) नेतृत्व व्यवहार को किस पैमाने पर मॉडल करता है:
(A) अत्यधिक लेनदेन संबंधी प्रबंधकीय अभ्यास (Transactional Practice) से अत्यधिक रूपांतरणकारी प्रेरणादायक नेतृत्व तक
(B) विशेष रूप से कार्य-उन्मुख व्यावहारिक ध्यान से पूरी तरह से संबंध-उन्मुख संगठनात्मक ध्यान तक
(C) बॉस-केंद्रित सत्तावादी शैली (Boss-Centered Authoritarian Style) से subordinate-केंद्रित लोकतांत्रिक शैली (Subordinate-Centered Democratic Style) तक
(D) करिश्माई दूरदर्शी नेतृत्व शैली से कठोर नौकरशाही प्रशासनिक नेतृत्व शैली तक

Click Here to Buy book on Flipkart

उत्तर (व्याख्या सहित)

1. (B) एक साझा दृष्टिकोण (Shared Vision) प्राप्त करने की दिशा में एक समूह को प्रभावित और प्रेरित करना

संगठनात्मक व्यवहार (Organizational Behavior) में नेतृत्व (Leadership) का प्राथमिक कार्य व्यक्तियों या समूहों को साझा लक्ष्यों की प्राप्ति हेतु प्रेरित और प्रभावित करना है। प्रबंधन (Management) मुख्य रूप से योजना, बजट (Budgeting), जटिलता नियंत्रण और परिचालन निरंतरता (Operational Continuity) पर केंद्रित रहता है। इसके विपरीत, नेतृत्व दूरदर्शी दृष्टिकोण (Visionary Approach) के माध्यम से संगठनात्मक संस्कृति का निर्माण करने तथा कर्मचारियों में सकारात्मक परिवर्तन लाने के लिए दिशा निर्धारित करने का कार्य करता है।

2. (D) प्रबंधक यथास्थिति (Status Quo) को चुनौती देता है; नेता इसे स्वीकार करता है

वॉरेन बेनिस (Warren Bennis) के अनुसार, प्रबंधक यथास्थिति (Status Quo) को स्वीकार करता है और मौजूदा प्रणालियों को बनाए रखने हेतु काम करता है, जबकि नेता निरंतर सुधार और नवाचार (Innovation) के लिए यथास्थिति को चुनौती देता है। प्रबंधक का ध्यान मुख्य रूप से संरचना, प्रशासन (Administration) और अल्पकालिक परिणामों पर केंद्रित होता है। इसके विपरीत, नेता दीर्घकालिक दृष्टिकोण रखता है, लोगों में विश्वास विकसित करता है तथा मौलिक विचारों के माध्यम से संस्था को नई दिशा प्रदान करता है।

3. (A) विद्यालय के लिए सहयोगात्मक रूप से एक सम्मोहक भविष्य की दिशा स्थापित करना

दृष्टिकोण निर्माण (Vision Building) एक विद्यालय नेता का मूलभूत कार्य है, जिसमें संस्था के लिए एक सम्मोहक और प्रेरक भविष्य की दिशा तय की जाती है। यह प्रक्रिया केवल व्यक्तिगत विचारों पर आधारित नहीं होती, बल्कि इसमें सभी हितधारकों (Stakeholders) के साथ सहयोगात्मक जुड़ाव शामिल होता है। एक स्पष्ट दृष्टिकोण संस्थागत मूल्यों, शैक्षणिक उत्कृष्टता और दीर्घकालिक सुधार के लिए रणनीतिक आधार प्रदान करता है, जिससे संपूर्ण विद्यालय समुदाय को साझा लक्ष्यों की दिशा में मार्गदर्शन प्राप्त होता है।

4. (C) टीम निर्माण (Team Building)

टीम निर्माण (Team Building) की प्रक्रिया में पृथक या अलग-थलग (Silos) होकर काम करने की संस्कृति को समाप्त कर सहयोगात्मक वातावरण का निर्माण किया जाता है। सामान्य योजना अवधि (Common Planning Periods) और सहकर्मी अवलोकन (Peer Observation) जैसी रणनीतियाँ शिक्षकों के बीच पारस्परिक संवाद, साझा उत्तरदायित्व और अंतर-विभागीय सहयोग को बढ़ावा देती हैं। इस प्रकार की पहल से संस्थागत सामंजस्य मजबूत होता है, जिससे व्यक्तिगत प्रयासों के बजाय सामूहिक प्रभावशीलता (Collective Efficacy) में उल्लेखनीय वृद्धि होती है।

NODIA

5. (A) नॉर्मिंग (Norming) – भूमिकाएँ स्थापित होती हैं, और टीम सामंजस्यपूर्ण रूप से काम करना शुरू करती है

ब्रूस तकमैन (Bruce Tuckman) के टीम विकास मॉडल के अनुसार, नॉर्मिंग (Norming) चरण में टीम के सदस्यों के बीच सहयोगात्मक संबंध, भूमिकाएँ और व्यवहार के नियम स्थापित होते हैं। इससे पूर्व फॉर्मिंग (Forming) में प्रारंभिक परिचय और चिंताएँ होती हैं, जबकि स्टॉर्मिंग (Storming) में संघर्ष और मतभेद उत्पन्न होते हैं। अंततः परफॉर्मिंग (Performing) चरण में टीम स्थापित लक्ष्यों को प्राप्त करने हेतु कार्य करती है और एडजर्निंग (Adjourning) चरण में लक्ष्यों की पूर्ति के पश्चात टीम भंग होती है।

6. (B) केवल II

निर्णय लेने (Decision Making) में हितधारकों (Stakeholders) को शामिल करने से निर्णयों की स्वीकार्यता और संस्थागत स्वामित्व में वृद्धि होती है। प्रभावी निर्णय केवल व्यक्तिगत अंतर्दृष्टि पर निर्भर नहीं होते, बल्कि वे साक्ष्य-आधारित विश्लेषण (Evidence-Based Analysis) और सहयोगात्मक परामर्श पर आधारित होते हैं। इसके अतिरिक्त, प्रोग्राम किए गए निर्णय (Programmed Decisions) नियमित, पुनरावृत्त और सुसंरचित समस्याओं से निपटने के लिए उपयोग किए जाते हैं, जबकि गैर-प्रोग्राम किए गए निर्णय नई तथा जटिल स्थितियों के लिए लागू किए जाते हैं।

7. (B) दोनों पक्षों को संतुष्ट करने वाला एक पारस्परिक रूप से लाभदायक (Win-Win) परिणाम प्राप्त करना

संघर्ष समाधान (Conflict Resolution) की सहयोगात्मक (Collaborative) शैली में उच्च दृढ़ता (High Assertiveness) और उच्च सहकारिता (High Cooperativeness) शामिल होती है। इस शैली का प्राथमिक उद्देश्य दोनों पक्षों की अंतर्निहित चिंताओं और आवश्यकताओं को संबोधित करके एक पारस्परिक रूप से लाभदायक (Win-Win) समाधान खोजना है। यह दृष्टिकोण केवल त्वरित समझौते या प्रशासनिक अधिकार (Administrative Authority) के जबरन प्रयोग पर निर्भर नहीं रहता, बल्कि रचनात्मक संवाद के माध्यम से दीर्घकालिक विश्वास और सकारात्मक संबंधों का निर्माण करता है।

8. (C) नवीन शिक्षण प्रदर्शन के लिए औपचारिक मान्यता (Formal Recognition)

हर्ज़बर्ग के दो-कारक सिद्धांत (Herzberg's Two-Factor Theory) में अंतर्निहित कार्य संतुष्टि प्रदान करने वाले कारकों को 'प्रेरक' (Motivator) कहा जाता है, जैसे औपचारिक

मान्यता (Formal Recognition), उपलब्धि, उत्तरदायित्व और व्यावसायिक वृद्धि। इसके विपरीत, भौतिक कार्य स्थितियाँ, वेतन संरचना, नौकरी की सुरक्षा और प्रशासनिक नीतियाँ 'स्वास्थ्य कारक' (Hygiene Factor) की श्रेणी में आती हैं। स्वास्थ्य कारकों की उपस्थिति असंतोष को रोकती है, परंतु वे कर्मचारियों को उच्च प्रदर्शन हेतु आंतरिक रूप से प्रेरित नहीं करते।

9. (C) A सत्य है लेकिन R असत्य है
लक्ष्य निर्धारण (Goal Setting) विद्यालय नेता के लिए अनिवार्य है क्योंकि यह संस्था को स्पष्ट दिशा और मापने योग्य लक्ष्य (Measurable Targets) प्रदान करता है। हालाँकि, लक्ष्य निर्धारण सिद्धांत (Goal Setting Theory) के अनुसार विशिष्ट, चुनौतीपूर्ण और समयबद्ध लक्ष्य, अस्पष्ट या खुले सिरे वाले लक्ष्यों की तुलना में कर्मचारियों में अधिक प्रेरणा और उच्च निष्पादन स्तर उत्पन्न करते हैं। इसलिए, अस्पष्ट लक्ष्यों को प्रेरक मानना गलत है, जबकि संस्थागत मार्गदर्शन हेतु स्पष्ट लक्ष्यों की आवश्यकता का कथन पूर्णतः सत्य है।

10. (A) शक्ति और निर्णय लेना पूरी तरह से नेता में केंद्रित होता है
निरंकुश नेतृत्व शैली (Autocratic Leadership Style) में संपूर्ण शक्ति, अधिकार और निर्णय लेने की प्रक्रिया पूरी तरह से नेता के हाथों में केंद्रित होती है। इस शैली में अधीनस्थों के साथ न्यूनतम परामर्श किया जाता है और नीतियों का निर्धारण एकतरफा होता है। अनुयायियों से बिना किसी प्रश्न के निर्देशों और नियमों के कड़ाई से पालन की अपेक्षा की जाती है। इस प्रकार का दृष्टिकोण केंद्रीकृत नियंत्रण (Centralized Control) और प्रत्यक्ष पर्यवेक्षण की विशेषताओं पर आधारित होता है।

11. (B) आग या सुरक्षा खतरे जैसी अचानक आई आपात स्थिति (Emergency) का प्रबंधन करना
निरंकुश नेतृत्व शैली (Autocratic Leadership Style) उन आपातकालीन स्थितियों (Emergency Situations) में सबसे अधिक प्रभावी होती है जहाँ तत्काल निर्णय लेने और त्वरित क्रियान्वयन की आवश्यकता होती है। आग, सुरक्षा खतरे या संकट प्रबंधन के समय विस्तृत परामर्श करने से अमूल्य समय नष्ट हो सकता है। ऐसे समय में नेता द्वारा दिए गए स्पष्ट, एकतरफा और प्रत्यक्ष निर्देश अव्यवस्था को रोकते हैं, सुरक्षा सुनिश्चित करते हैं तथा संस्थागत संसाधनों एवं व्यक्तियों की जीवन-रक्षा के लिए त्वरित नियंत्रण स्थापित करते हैं।

12. (B) नेता पर उच्च निर्भरता और कर्मचारियों का निम्न मनोबल (Low Morale)
विद्यालय पर्यावरण में पूरी तरह से निरंकुश नेतृत्व शैली (Autocratic Leadership Style) को लागू करने से शिक्षकों की स्वायत्तता और रचनात्मकता सीमित हो जाती है। इसके परिणामस्वरूप कर्मचारियों का मनोबल (Low Morale) गिरता है तथा पहल करने की क्षमता क्षीण होती है। सभी निर्णयों के लिए नेता पर अत्यधिक निर्भरता उत्पन्न हो जाती है, जिससे कार्यस्थल पर असंतोष, बर्नआउट (Burnout) और टर्नओवर की दर बढ़ती है। यह शैली दीर्घकालिक सहयोगात्मक संस्कृति के विकास को बाधित करती है।

13. (A) अंतिम अधिकार अपने पास रखते हुए टीम के सदस्यों को निर्णय लेने में शामिल करना
लोकतांत्रिक या सहभागी नेतृत्व शैली (Democratic/ Participative Leadership Style) में नेता निर्णय लेने की प्रक्रिया में टीम के सदस्यों के विचारों, सुझावों और विशेषज्ञता को आमंत्रित करता है। यद्यपि अंतिम निर्णय लेने की जिम्मेदारी और अधिकार नेता के पास ही रहता है, परंतु यह शैली सहयोगात्मक दृष्टिकोण (Collaborative Approach) पर आधारित होती है। यह पारदर्शी संचार, साझा उत्तरदायित्व और कर्मचारियों की भागीदारी को प्रोत्साहित करती है, जिससे संस्थागत निर्णयों की गुणवत्ता और स्वीकार्यता में उल्लेखनीय वृद्धि होती है।

NODIA

14. (B) केवल I, III और IV
लोकतांत्रिक नेतृत्व शैली (Democratic Leadership Style) शिक्षकों की भागीदारी, नौकरी की संतुष्टि (Job Satisfaction) और विविध विचारों के आदान-प्रदान को बढ़ावा देती है। इसके लिए एक ऐसे नेता की आवश्यकता होती है जो अधिकार साझा करने में सहज हो। हालाँकि, यह शैली आपातकालीन या तत्काल त्वरित कार्रवाई वाली स्थितियों के लिए सबसे कुशल नहीं होती क्योंकि परामर्श और सहमति निर्माण में अधिक समय लगता है। इसलिए, त्वरित निर्णय लेने के संदर्भ को छोड़कर अन्य सभी कथन सत्य हैं।

15. (D) अहस्तक्षेपवादी (Laissez-faire)
अहस्तक्षेपवादी नेतृत्व शैली (Laissez-faire Leadership Style) में नेता टीम के सदस्यों को निर्णय लेने, योजना बनाने और कार्यों को निष्पादित करने की पूर्ण स्वतंत्रता प्रदान करता है। इस शैली में नेता का हस्तक्षेप न्यूनतम होता है और वह केवल मांगे जाने पर ही मार्गदर्शन प्रदान करता है। जब किसी प्राचार्य द्वारा सांस्कृतिक समिति को बिना किसी प्रत्यक्ष दिशा-निर्देश के पूरा उत्तरदायित्व सौंप दिया जाता है, तो यह व्यवहार अहस्तक्षेपवादी शैली का प्रत्यक्ष और विशिष्ट उदाहरण प्रस्तुत करता है।

16. (C) टीम में अत्यधिक कुशल, स्व-प्रेरित और विशेषज्ञ कर्मचारी शामिल हों
अहस्तक्षेपवादी नेतृत्व शैली (Laissez-faire Leadership Style) मुख्य रूप से तभी सफल होती है जब टीम के सदस्य अत्यधिक कुशल, अनुभवी, स्व-प्रेरित (Self-Motivated) और अपनी भूमिकाओं में विशेषज्ञ हों। ऐसे वातावरण में कर्मचारियों को किसी निरंतर प्रत्यक्ष पर्यवेक्षण (Direct Supervision) या विस्तृत दिशा-निर्देशों की आवश्यकता नहीं होती है। वे स्वतंत्रता और स्वायत्तता के साथ अपने कार्यों का संचालन कर सकते हैं। इसके विपरीत, अनुभवहीन या अकुशल कर्मचारियों के साथ यह शैली अराजकता और निष्पादन में गिरावट का कारण बनती है।

17. (B) निरंकुश (Autocratic)
शास्त्रीय नेतृत्व अध्ययनों (Lewin's Leadership Experiments) के अनुसार, निरंकुश नेतृत्व शैली (Autocratic Leadership Style) के अंतर्गत प्रत्यक्ष नियंत्रण में उत्पादन की मात्रा उच्च रहती है, परंतु कार्य की गुणवत्ता निम्न होती है। नेता की अनुपस्थिति में कार्य निष्पादन में भारी गिरावट आती है तथा कर्मचारियों में शत्रुता, आक्रामकता और उच्च तनाव देखा जाता है। ऐसा इसलिए होता है क्योंकि इस शैली में आंतरिक प्रेरणा (Intrinsic Motivation) और सहयोगात्मक वातावरण का पूर्ण अभाव होता है।

18. (D) प्रदर्शन मानदंडों को पूरा करने के लिए अनुयायियों को पुरस्कृत करने की एक विनिमय प्रक्रिया
लेनदेन संबंधी नेतृत्व (Transactional Leadership) नेता और अनुयायियों के बीच एक सामाजिक विनिमय (Social Exchange) पर आधारित होता है। इसमें स्पष्ट प्रदर्शन मानक निर्धारित किए जाते हैं और उनका पालन करने या लक्ष्य पूरा करने पर कर्मचारियों को आकस्मिक पुरस्कार (Contingent Rewards) प्रदान किए जाते हैं। नियमों के उल्लंघन या खराब प्रदर्शन की स्थिति में सुधारात्मक कार्रवाई या नकारात्मक सुदृढ़ीकरण किया जाता है। यह दृष्टिकोण मौलिक परिवर्तनों के बजाय मौजूदा परिचालन संरचनाओं को कुशलतापूर्वक बनाए रखने पर ध्यान केंद्रित करता है।

19. (A) आदर्शित प्रभाव (Idealized Influence)
बर्नार्ड बास (Bernard Bass) के नेतृत्व मॉडल के अनुसार, आदर्शित प्रभाव (Idealized Influence) रूपांतरणकारी नेतृत्व (Transformational Leadership) का एक प्रमुख आयाम है, जो नेता के करिश्माई और अनुकरणीय व्यवहार से संबंधित है। इसके विपरीत, आकस्मिक पुरस्कार (Contingent Reward), अपवाद द्वारा सक्रिय प्रबंधन (Management by Exception - Active) और अपवाद द्वारा निष्क्रिय प्रबंधन (Management by Exception - Passive) लेनदेन संबंधी नेतृत्व के तीन विशिष्ट आयाम हैं। इसलिए, आदर्शित प्रभाव लेनदेन संबंधी शैली का हिस्सा नहीं है।

20. (A) A और R दोनों सत्य हैं और R, A की सही व्याख्या है
रूपांतरणकारी नेता (Transformational Leaders) संस्थागत परिवर्तन लाने में अत्यधिक सफल होते हैं क्योंकि वे अनुयायियों की अंतर्निहित प्रेरणा और नैतिक चेतना को जाग्रत करते हैं। वे कर्मचारियों को अल्पकालिक व्यक्तिगत स्वार्थों से ऊपर उठकर संगठन के व्यापक दृष्टिकोण (Organizational Vision) और साझा भलाई के लिए कार्य करने हेतु प्रेरित करते हैं। इस प्रकार, कारण (R) सीधे तौर पर यह स्पष्ट करता है कि कैसे रूपांतरणकारी नेतृत्व संस्थागत स्तर पर टिकाऊ परिवर्तन और उच्च प्रदर्शन को सुगम बनाता है।

21. (A) अनुयायियों को धारणाओं पर सवाल उठाने और पुरानी समस्याओं को नए तरीकों से हल करने के लिए प्रोत्साहित करना
रूपांतरणकारी नेतृत्व में 'बौद्धिक उत्तेजना' (Intellectual Stimulation) का तात्पर्य अनुयायियों की रचनात्मकता, नवाचार और समस्या-समाधान क्षमता को बढ़ावा देने से है। इस आयाम के अंतर्गत नेता कर्मचारियों को अपनी पारंपरिक धारणाओं पर पुनर्विचार करने, स्थापित पद्धतियों को चुनौती देने और पुरानी समस्याओं के लिए नए, वैज्ञानिक तथा तार्किक समाधान खोजने के लिए प्रेरित करता है। इसमें आलोचनात्मक सोच (Critical Thinking) को प्रोत्साहित किया जाता है और गलतियों को अधिगम के अवसरों के रूप में देखा जाता है।

22. (D) व्यक्तिगत विचार (Individualized Consideration) – परिचालन संबंधी त्रुटियाँ होने पर अनुयायियों को तुरंत दंडित करना
रूपांतरणकारी नेतृत्व में 'व्यक्तिगत विचार' (Individualized Consideration) का तात्पर्य प्रत्येक अनुयायी की व्यक्तिगत विकासात्मक आवश्यकताओं, क्षमताओं और आकांक्षाओं पर ध्यान देने से है। इसके अंतर्गत नेता एक मेंटर या कोच की भूमिका निभाता है, न कि दंड देने वाले प्रशासक की। परिचालन संबंधी त्रुटियों पर तुरंत दंडित करना अपवाद द्वारा प्रबंधन (Management by Exception) का हिस्सा है जो लेनदेन संबंधी नेतृत्व से संबंधित है। अतः दंड देने की परिभाषा का यह युग्म पूरी तरह गलत है।

23. (B) लेनदेन संबंधी नेतृत्व औपचारिक अधिकार और पुरस्कारों पर निर्भर करता है, जबकि रूपांतरणकारी नेतृत्व अनुयायियों को प्रेरित करता है और विकसित करता है
लेनदेन संबंधी (Transactional) और रूपांतरणकारी (Transformational) नेतृत्व के बीच मुख्य अंतर उनके दृष्टिकोण में है। लेनदेन संबंधी नेतृत्व औपचारिक प्रशासनिक अधिकार, पूर्व-निर्धारित संविदात्मक समझौतों और बाह्य पुरस्कार प्रणालियों पर निर्भर करता है। दूसरी ओर, रूपांतरणकारी नेतृत्व अनुयायियों की आंतरिक प्रेरणा को विकसित करता है, उनके मूल्यों को बदलता है और उन्हें संगठन के साझा दृष्टिकोण (Shared Vision) को प्राप्त करने हेतु अपनी क्षमताओं का पूर्ण विस्तार करने के लिए सशक्त बनाता है।

24. (C) लेनदेन संबंधी नेतृत्व (Transactional Leadership)
यह परिदृश्य स्पष्ट रूप से लेनदेन संबंधी नेतृत्व (Transactional Leadership) को दर्शाता है, जहाँ नेता और subordinates के बीच का संबंध विनिमय (Exchange) पर आधारित होता है। समय-सीमा का पालन करने वाले शिक्षकों को पसंदीदा रोस्टर के रूप में पुरस्कार प्रदान किया जाता है, जबकि अनुपालन न करने वालों को औपचारिक लिखित चेतावनियाँ दी जाती हैं। यह दृष्टिकोण आकस्मिक सुदृढ़ीकरण (Contingent Reinforcement) और मानकों के अनुपालन के प्रत्यक्ष प्रशासनिक नियंत्रण पर पूरी तरह से निर्भर करता है।

Downloaded from www.pdf.tube

25. (D) किसी विशिष्ट कार्य को करने वाले अनुयायियों की तत्परता या परिपक्वता (Readiness or Maturity) का स्तर
हर्सी और ब्लैंचर्ड (Hersey and Blanchard) के परिस्थितिजन्य नेतृत्व सिद्धांत (Situational Leadership Theory) के अनुसार, कोई भी एकल नेतृत्व शैली सार्वभौमिक रूप से श्रेष्ठ नहीं होती। प्रभावी नेतृत्व इस बात पर निर्भर करता है कि नेता अपनी शैली को अनुयायियों की कार्य-विशिष्ट तत्परता या परिपक्वता (Readiness or Maturity) के स्तर के अनुसार कितनी सटीकता से अनुकूलित करता है। परिपक्वता में अनुयायी की विशिष्ट कार्य को पूरा करने की क्षमता (Competence) और प्रतिबद्धता (Commitment) शामिल होती है।

26. (A) सेलिंग (Selling – उच्च कार्य, उच्च संबंध)
हर्सी-ब्लैंचर्ड मॉडल के अनुसार, जब अनुयायी 'अक्षम लेकिन इच्छुक' (कम क्षमता, उच्च प्रतिबद्धता - R2 स्तर) होते हैं, तो सबसे उपयुक्त शैली 'सेलिंग' (Selling / Coaching - S2) होती है। इस शैली में नेता उच्च कार्य-उन्मुख व्यवहार (High Task Behavior) के माध्यम से स्पष्ट निर्देश देता है ताकि क्षमता की कमी को दूर किया जा सके, और साथ ही उच्च संबंध-उन्मुख व्यवहार (High Relationship Behavior) के माध्यम से उनकी प्रेरणा और उत्साह को बनाए रखता है।

27. (B) यह अत्यधिक समय लेने वाला हो सकता है और महत्वपूर्ण निर्णयों में देरी कर सकता है
सहभागी नेतृत्व (Participative Leadership) की एक मुख्य सीमा यह है कि यह निर्णय लेने में अत्यधिक समय लेता है। सर्वसम्मति बनाने, विभिन्न हितधारकों के साथ परामर्श करने और विचारों का आदान-प्रदान करने की प्रक्रिया के कारण त्वरित निर्णय नहीं लिए जा सकते। ऐसी स्थितियाँ जहाँ तत्काल या आपातकालीन प्रशासनिक कार्रवाई (Immediate Administrative Action) की आवश्यकता होती है, वहाँ सहभागी दृष्टिकोण के कारण निर्णयों में होने वाला विलंब संस्थागत दक्षता को प्रभावित कर सकता है।

28. (B) नेतृत्व नियमों, नीतियों और पदानुक्रमित संरचना (Hierarchical Structure) के एक सख्त सेट पर निर्भर करता है
मैक्स वेबर (Max Weber) के नौकरशाही मॉडल में, नेतृत्व वैधानिक-तार्किक अधिकार (Legal-Rational Authority), स्थापित नियमों, मानकीकृत प्रक्रियाओं और एक स्पष्ट पदानुक्रमित संरचना (Hierarchical Structure) पर आधारित होता है। नौकरशाही नेता व्यक्तिगत संबंधों या करिश्मे के बजाय प्रशासनिक नियमों और विनियमों के कड़ाई से अनुपालन पर बल देता है। निर्णय पूरी तरह से निर्धारित नीतियों के अनुसार लिए जाते हैं ताकि संगठन में निष्पक्षता, निरंतरता, और प्रक्रियात्मक अनुशासन बनाए रखा जा सके।

29. (D) I, II और III
सेवक नेतृत्व (Servant Leadership) दर्शन में नेता प्राथमिक रूप से दूसरों की सेवा करने और उनकी आवश्यकताओं को पूरा करने पर ध्यान केंद्रित करता है। विद्यालयी वातावरण में, ऐसा नेता शिक्षकों और छात्रों के सर्वांगीण विकास और कल्याण को सर्वोच्च प्राथमिकता देता है। वह पारंपरिक अधिकार की तुलना में खुद को 'बराबर वालों में पहला' (First among equals) मानता है तथा सहानुभूति, सक्रिय श्रवण और संस्थागत प्रबंधन (Stewardship) के गुणों का प्रदर्शन करता है।

NODIA

30. (C) शिक्षकों और कर्मचारियों की सहयोगात्मक टीमों के माध्यम से नेतृत्व कई व्यक्तियों में फैला हुआ है
वितरित नेतृत्व (Distributed Leadership) एक ऐसा दृष्टिकोण है जो केवल एकल औपचारिक नेता के बजाय संपूर्ण संगठन में फैले नेतृत्व अभ्यासों पर केंद्रित होता है। इस मॉडल में, नेतृत्व संबंधी जिम्मेदारियाँ और निर्णय लेने का अधिकार विशेषज्ञता के आधार पर शिक्षकों, समन्वयकों और सहयोगात्मक टीमों के बीच वितरित किया जाता है। यह दृष्टिकोण सामूहिक अंतर्दृष्टि, परस्पर सहभागिता और साझा उत्तरदायित्व (Shared Responsibility) को प्रोत्साहित करके संस्थागत क्षमता का निर्माण करता है।

31. (D) करिश्माई नेतृत्व व्यक्तिगत आकर्षण पर निर्भर करता है, जबकि रूपांतरणकारी नेतृत्व संगठनात्मक क्षमता (Organizational Capacity) का निर्माण करता है
करिश्माई नेतृत्व (Charismatic Leadership) मुख्य रूप से नेता के असाधारण व्यक्तिगत आकर्षण, विश्वास और प्रभाव पर निर्भर करता है, जिससे अनुयायी सीधे नेता से जुड़ते हैं। इसके विपरीत, रूपांतरणकारी नेतृत्व (Transformational Leadership) केवल व्यक्तिगत प्रभाव तक सीमित न रहकर संस्थागत प्रणालियों का पुनर्गठन करता है, अनुयायियों की क्षमताओं का विकास करता है और दीर्घकालिक संगठनात्मक क्षमता (Organizational Capacity) का निर्माण करता है, जिससे नेता की गैर-मौजूदगी में भी टिकाऊ परिवर्तन बना रहता है।

32. (D) A असत्य है लेकिन R सत्य है
वितरित नेतृत्व (Distributed Leadership) केवल प्राचार्य द्वारा कार्यों के सरल प्रत्यायोजन (Delegation) तक सीमित नहीं है, इसलिए अभिकथन (A) असत्य है। यह एक जटिल सामाजिक प्रक्रिया है जहाँ नेतृत्व का अभ्यास नेताओं, अनुयायियों और उनकी परिस्थितियों के बीच अंतःक्रिया का परिणाम होता है। इसमें संपूर्ण विद्यालय समुदाय में मौजूद विशेषज्ञता को मान्यता दी जाती है और अधिकार सहयोगात्मक रूप से साझा किया जाता है, जिससे कारण (R) पूरी तरह सत्य सिद्ध होता है।

33. (B) संस्थागत हितधारकों के लिए वित्तीय लाभ को अधिकतम करना
फिलिप हॉलिंगर (Philip Hallinger) के मॉडल के अनुसार, अनुदेशात्मक नेतृत्व (Instructional Leadership) के तीन मुख्य आयाम हैं: विद्यालय मिशन को परिभाषित करना, शिक्षण कार्यक्रम (Instructional Program) का प्रबंधन करना, और सकारात्मक विद्यालय अधिगम वातावरण को बढ़ावा देना। वित्तीय लाभ को अधिकतम करना व्यावसायिक कॉर्पोरेट प्रबंधन का हिस्सा है, न कि अनुदेशात्मक नेतृत्व का।

शैक्षिक संदर्भ में अनुदेशात्मक नेता का मुख्य ध्यान पाठ्यक्रम, शिक्षण पद्धतियों और छात्र उपलब्धि पर केंद्रित रहता है।

34. (D) अनुदेशात्मक नेतृत्व (Instructional Leadership)
जब एक प्राचार्य कक्षा अवलोकन (Classroom Observation), शिक्षकों को अनुदेशात्मक प्रतिक्रिया देने और विभिन्न ग्रेड स्तरों में पाठ्यक्रम के संरेखण (Curriculum Alignment) पर ध्यान केंद्रित करता है, तो वह प्रत्यक्ष रूप से अनुदेशात्मक नेतृत्व (Instructional Leadership) का प्रदर्शन कर रहा होता है। यह शैली शिक्षण पद्धतियों में सुधार, अधिगम परिणामों को बढ़ाने और शिक्षकों के सतत व्यावसायिक विकास पर केंद्रित होती है, जिसका सीधा प्रभाव कक्षा के अंदर शिक्षण-अधिगम प्रक्रिया की गुणवत्ता पर पड़ता है।

35. (A) स्थिति में मौजूद ताकतें (Forces in the situation)
तानेनबौम-श्मिट कंटीन्यूअम (Tannenbaum-Schmidt Continuum) के अनुसार, प्रभावी नेतृत्व शैली का चयन तीन मुख्य कारकों पर निर्भर करता है: नेता में मौजूद ताकतें (जैसे मूल्य और झुकाव), subordinates में मौजूद ताकतें (जैसे स्वतंत्रता की आवश्यकता और ज्ञान), तथा स्थिति में मौजूद ताकतें (Forces in the Situation)। स्थितिजन्य ताकतों में संगठन का प्रकार, समस्या की प्रकृति, समय का दबाव और टीम का सामंजस्य शामिल हैं, जो उपयुक्त शैली तय करते हैं।

36. (C) संस्कृति विद्यालय की साझा मान्यताएँ और परंपराएँ हैं, जबकि वातावरण कर्मचारियों का वर्तमान मूड और भावनाएँ हैं
विद्यालय संस्कृति (School Culture) संस्था के ऐतिहासिक रूप से निर्मित साझा मूल्यों, गहरे अंतर्निहित विश्वासों, परंपराओं और मानकीकृत व्यवहारों को दर्शाती है, जो दीर्घकालिक और स्थिर होते हैं। इसके विपरीत, विद्यालय वातावरण (School Climate) कर्मचारियों और छात्रों द्वारा वर्तमान समय में अनुभव की जाने वाली सामूहिक धारणाओं, दृष्टिकोणों, मनोबल और वातावरण की अल्पकालिक या त्वरित भावनाओं को दर्शाता है। संस्कृति 'हम कैसे काम करते हैं' है, जबकि वातावरण 'हम कैसा महसूस करते हैं' है।

37. (A) केवल I और III
विषैली विद्यालय संस्कृति (Toxic School Culture) की प्रमुख विशेषताओं में शिक्षकों द्वारा छात्रों या अभिभावकों पर असफलता का दोष मढ़ना, जिम्मेदारी से बचना, और कर्मचारियों के बीच शत्रुतापूर्ण गुटबाज़ी शामिल है। ऐसी संस्कृति में किसी भी नए संस्थागत बदलाव का कड़ा विरोध किया जाता है और अविश्वास का माहौल होता है। इसके विपरीत, सहयोगात्मक अधिगम और गलतियों को सीखने का अवसर मानना एक सकारात्मक, वृद्धि-उन्मुख (Growth-Oriented) विद्यालय संस्कृति के सूचक हैं।

38. (D) अलग-थलग (विमुख) अनुयायी (Alienated Follower)
रॉबर्ट केली (Robert Kelley) के अनुयायिता मॉडल के अनुसार, एक अलग-थलग या विमुख अनुयायी (Alienated Follower) अपनी सोच में उच्च स्तर की स्वतंत्र और आलोचनात्मक क्षमता रखता है, परंतु संगठन की गतिविधियों में निष्क्रिय रहता है। ऐसे अनुयायी अक्सर निंदक (Cynical), असंतुष्ट या उपेक्षित महसूस करते हैं। वे संगठन की कमियों को दूर करने के लिए रचनात्मक योगदान देने के बजाय केवल दूर से आलोचना करते हैं और अपनी भूमिका का निर्वहन उदासीनता से करते हैं।

39. (B) निरंकुश (Autocratic)
गिरावट, अविश्वास और अनुशासनहीनता जैसी संकटपूर्ण स्थितियों में संस्था को स्थिर करने हेतु प्राचार्य द्वारा अपनाया गया निर्देशात्मक व्यवहार 'निरंकुश नेतृत्व शैली' (Autocratic Leadership Style) को दर्शाता है। इस स्थिति में स्पष्ट, गैर-समझौतावादी नियम तय करना, कड़ा पर्यवेक्षण करना और तत्काल लक्ष्य निर्धारित करना आवश्यक होता है। यह दृष्टिकोण अल्पकालिक व्यवस्था स्थापित करने, अस्पष्टता को दूर करने और संस्थागत संचालन में त्वरित नियंत्रण एवं अनुशासन बहाल करने के लिए अत्यधिक प्रभावी सिद्ध होता है।

40. (A) A और R दोनों सत्य हैं और R, A की सही व्याख्या है
नेतृत्व एक एकाकी गतिविधि नहीं है, बल्कि यह नेताओं और अनुयायियों के बीच एक सह-निर्मित (Co-constructed) प्रक्रिया है। प्रभावी अनुयायिता (Followership) के बिना कोई भी नेता सफल नहीं हो सकता। उच्च गुणवत्ता वाले अनुयायी नेता को रचनात्मक प्रतिक्रिया प्रदान करते हैं, समस्याओं को सक्रियता से हल करते हैं और साझा लक्ष्यों को प्राप्त करने में मदद करते हैं। अतः अनुयायियों का व्यवहार सीधे तौर पर नेतृत्व की प्रभावशीलता को प्रभावित करता है, जिससे कथन और कारण दोनों सत्य हैं।

41. (C) वर्तमान स्थिति का आकलन → व्यापक लक्ष्य निर्धारित करना → विशिष्ट उद्देश्यों को परिभाषित करना → कार्य योजनाएँ बनाना → परिणामों की समीक्षा करना
संस्थागत लक्ष्य निर्धारण (Institutional Goal Setting) का तार्किक क्रम हमेशा वर्तमान स्थिति के वस्तुनिष्ठ आकलन (Needs Assessment) से शुरू होता है। इसके बाद व्यापक दीर्घकालिक लक्ष्यों का निर्धारण किया जाता है, जिन्हें पुनः विशिष्ट, मापने योग्य उद्देश्यों (SMART Objectives) में विभाजित किया जाता है। तत्पश्चात विस्तृत कार्य योजनाएँ बनाई जाती हैं और अंत में निर्धारित समय-सीमा के बाद सुधार हेतु परिणामों की निरंतर समीक्षा की जाती है। यह क्रम योजना की प्रभावशीलता सुनिश्चित करता है।

42. (A) कम दृढता (Low Assertiveness) और उच्च सहकारिता (High Cooperativeness)
थॉमस-किलमैन मॉडल (Thomas-Kilmann Model) के अनुसार, संघर्ष प्रबंधन की 'समायोजनशील' (Accommodating) शैली कम दृढता (Low Assertiveness) और उच्च सहकारिता (High Cooperativeness) द्वारा चिह्नित होती है। इस शैली का उपयोग करने वाला व्यक्ति दूसरों की चिंताओं और आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए अपने स्वयं के हितों

Click Here to Buy book on Amazon

या विचारों का त्याग कर देता है। इसका प्राथमिक उद्देश्य सामंजस्य बनाए रखना और संबंधों में दरार आने से रोकना होता है, भले ही इसके लिए स्वयं को पीछे हटाना पड़े।

43. (B) पूरे विद्यालय समुदाय द्वारा साझा किया जाए, समझा जाए और अपनाया जाए
एक 'दृष्टिकोण निर्माता' (Vision Builder) के रूप में, नेता की सफलता इस बात पर निर्भर करती है कि संस्थागत दृष्टिकोण केवल कागजों तक सीमित न रहे, बल्कि पूरे विद्यालय समुदाय—शिक्षकों, छात्रों, अभिभावकों और कर्मचारियों—द्वारा साझा किया जाए। जब दृष्टिकोण को सभी हितधारक स्पष्ट रूप से समझते हैं और उसे अपनाते हैं, तो यह सामूहिक प्रयास और आंतरिक प्रेरणा का आधार बनता है। यह साझा स्पष्टता संस्था को एक ही दिशा में आगे बढ़ने में मदद करती है।

44. (B) प्रत्यायोजन ऊपर-से-नीचे (Top-Down) का कार्य आवंटन है, जबकि वितरित नेतृत्व विशेषज्ञता के आधार पर एक उभरता हुआ अभ्यास है
प्रत्यायोजन (Delegation) मुख्य रूप से एक औपचारिक, ऊपर-से-नीचे (Top-Down) प्रक्रिया है जहाँ एक उच्च अधिकारी विशिष्ट कार्यों और अधिकारों को subordinates को सौंपता है। इसके विपरीत, वितरित नेतृत्व (Distributed Leadership) किसी पद तक सीमित न होकर संपूर्ण संगठन में उभरता हुआ एक सहयोगात्मक अभ्यास है। इसमें औपचारिक पदों की परवाह किए बिना, व्यक्तियों की विशेषज्ञता, ज्ञान और स्थितिजन्य आवश्यकताओं के आधार पर नेतृत्व की भूमिकाएँ और निर्णय लेने का उत्तरदायित्व सामूहिक रूप से साझा किया जाता है।

45. (A) यह अत्यधिक प्रभावी होता है जब अनुयायी अशिक्षित होते हैं और उनमें प्रासंगिक कौशलों की कमी होती है
सहभागी नेतृत्व शैली (Participative Leadership Style) उन स्थितियों में प्रभावी नहीं होती जहाँ अनुयायियों में प्रासंगिक ज्ञान, अनुभव या कौशलों का अभाव होता है। जब अधीनस्थों के पास आवश्यक विशेषज्ञता नहीं होती, तो निर्णय लेने में उन्हें शामिल करने से अकुशल विकल्प चुने जा सकते हैं और भ्रम उत्पन्न हो सकता है। ऐसी स्थितियों में निर्देशात्मक (Directive) या प्रशिक्षण-आधारित शैली अधिक उपयुक्त होती है। इसलिए, अशिक्षित या अकुशल अनुयायियों के लिए सहभागी शैली को अत्यधिक प्रभावी मानना गलत है।

46. (D) I, II और III
विक्टर व्रुम का प्रत्याशा सिद्धांत (Vroom's Expectancy Theory) प्रेरणा को तीन मूल घटकों पर आधारित मानता है: प्रत्याशा (Expectancy - प्रयास से निष्पादन की संभावना), साधनशीलता (Instrumentality - निष्पादन से पुरस्कार मिलने का विश्वास), और संयोजकता (Valence - प्राप्त होने वाले पुरस्कार का व्यक्तिगत मूल्य)। एक प्रभावी नेता को इन तीनों श्रृंखलाओं को मजबूत करना होता है ताकि कर्मचारी यह विश्वास करें कि उनका प्रयास सार्थक परिणाम और मूल्यवान पुरस्कार की ओर ले जाएगा।

47. (D) व्यक्तिगत कर्मचारी प्राथमिकताओं की तुलना में वैधानिक शिक्षा अधिनियमों और नियामक नियमों के सख्त अनुपालन (Compliance) पर जोर देना
नौकरशाही (Bureaucratic) विद्यालय प्रशासक की प्राथमिक विशेषता यह है कि वह व्यक्तिगत प्राथमिकताओं या परिस्थितियों के स्थान पर स्थापित वैधानिक शिक्षा अधिनियमों, प्रशासनिक नियमों और आधिकारिक नीतियों के सख्त अनुपालन को प्राथमिकता देता है। ऐसा प्रशासक मानकीकृत कार्यविधियों, निष्पक्षता और पदानुक्रमित नियंत्रण पर भारी बल देता है। उसके लिए प्रक्रियात्मक निरंतरता और वैधानिक आवश्यकताओं का पालन करना संस्थागत स्थिरता और संचालन बनाए रखने का मुख्य आधार होता है।

48. (C) अनम्यता (Inflexibility) और नवीन शैक्षणिक परिवर्तनों का प्रतिरोध
नौकरशाही नेतृत्व शैली (Bureaucratic Leadership Style) की एक बड़ी सीमा यह है कि नियमों और मानकीकृत प्रक्रियाओं पर अत्यधिक बल देने के कारण संगठन में अनम्यता (Inflexibility) उत्पन्न हो जाती है। यह प्रणाली त्वरित अनुकूलनशीलता को बाधित करती है और नए शैक्षणिक परिवर्तनों एवं नवाचारों का विरोध करती है। कर्मचारी केवल निर्धारित नियमों का पालन करने तक सीमित हो जाते हैं, जिससे उनकी रचनात्मकता, पहल करने की क्षमता और समस्या-समाधान का लचीलापन धीरे-धीरे समाप्त हो जाता है।

49. (B) सेवक नेतृत्व (Servant Leadership)
जब एक प्राचार्य व्यक्तिगत रूप से कार्यभार साझा करता है, कर्मचारियों की कार्य स्थितियों में सुधार करता है और उनकी भलाई के लिए वकालत करता है, तो यह 'सेवक नेतृत्व' (Servant Leadership) का स्पष्ट उदाहरण है। ऐसा नेता स्वयं को दूसरों की सेवा करने वाले के रूप में देखता है और कर्मचारियों की बाधाओं को दूर करने, उनके तनाव को कम करने और उन्हें सशक्त बनाने को प्राथमिकता देता है। यह दृष्टिकोण सहानुभूति, देखभाल और सहयोगात्मक समर्थन पर आधारित होता है।

50. (D) संज्ञानात्मक और सूचना सीमाओं के भीतर निर्णय लेता है, जिसके परिणामस्वरूप संतोषजनक (Satisficing) निर्णय होता है
हर्बर्ट साइमन के 'सीमित तार्किकता' (Bounded Rationality) मॉडल के अनुसार, निर्णयकर्ता के पास पूर्ण जानकारी, असीमित समय और पूर्ण प्रसंस्करण क्षमता नहीं होती है। इसलिए, नेता अपने संज्ञानात्मक कौशल, उपलब्ध अधूरी जानकारी और समय की सीमाओं के भीतर ही विकल्प चुनते हैं। इसके परिणामस्वरूप वे पूरी तरह से आदर्श या इष्टतम विकल्प (Optimal Choice) चुनने के बजाय ऐसा विकल्प चुनते हैं जो उस स्थिति में 'संतोषजनक' (Satisficing) और व्यावहारिक रूप से पर्याप्त हो।

NODIA

51. (A) नेता केवल तभी हस्तक्षेप करता है जब मानकों को पूरा नहीं किया जाता है या समस्याएं गंभीर हो जाती हैं
लेनदेन संबंधी नेतृत्व में 'अपवाद द्वारा प्रबंधन (निष्क्रिय)' (Management by Exception - Passive) के अंतर्गत नेता कर्मचारियों के दैनिक कार्यों में तब तक कोई हस्तक्षेप या निगरानी नहीं करता जब तक कि कोई स्पष्ट समस्या उत्पन्न न हो जाए या निर्धारित प्रदर्शन मानक पूरी तरह विफल न हो जाएं। नेता केवल विचलन या त्रुटियों के प्रकट होने के बाद ही सुधारात्मक कार्रवाई करता है। यह दृष्टिकोण पूरी तरह प्रतिक्रियाशील (Reactive) होता है, न कि अग्रसक्रिय (Proactive)।

52. (C) कार्य-उन्मुख (Task-Oriented) या संबंध-उन्मुख (Relationship-Oriented)
फ्रेड फिडलर (Fred Fiedler) के आकस्मिकता सिद्धांत (Contingency Theory) के अनुसार, नेतृत्व शैलियों को मुख्य रूप से दो श्रेणियों में वर्गीकृत किया गया है: कार्य-उन्मुख (Task-Oriented) और संबंध-उन्मुख (Relationship-Oriented)। फिडलर ने यह मापने के लिए लीस्ट प्रेफर्ड काउर्कर (LPC) स्केल का उपयोग किया। इस सिद्धांत का तर्क है कि नेता की प्रभावशीलता उसकी अंतर्निहित शैली और परिस्थिति की अनुकूलता (लीडर-मेम्बर संबंध, कार्य संरचना, और पद की शक्ति) के बीच के सटीक मिलान पर निर्भर करती है।

53. (A) अनुयायी अत्यधिक निर्भर हो जाते हैं, जिससे नेता के चले जाने पर संगठन ठप हो जाता है
करिश्माई नेतृत्व (Charismatic Leadership) का एक प्रमुख खतरा यह है कि अनुयायी नेता के असाधारण व्यक्तित्व और दृष्टि पर अत्यधिक निर्भर हो जाते हैं। संस्था की पूरी सफलता नेता की व्यक्तिगत उपस्थिति से बंध जाती है। यदि करिश्माई नेता पद छोड़ देता है या चला जाता है, तो संगठन में एक बड़ा नेतृत्व शून्य उत्पन्न हो जाता है और संस्थागत प्रणालियों व क्षमता के अभाव के कारण संगठन का संचालन ठप या दिशाहीन हो सकता है।

54. (A) A और R दोनों सत्य हैं और R, A की सही व्याख्या है
अनुदेशात्मक नेतृत्व (Instructional Leadership) का मुख्य ध्यान पाठ्यक्रम, कक्षा शिक्षण और छात्र मूल्यांकन पर केंद्रित होता है क्योंकि किसी भी विद्यालय का प्राथमिक और मौलिक जनादेश छात्र अधिगम (Student Learning) तथा शैक्षणिक उपलब्धि को बढ़ावा देना है। नेता का प्रशासनिक कार्य अंततः शिक्षण-अधिगम प्रक्रिया को बेहतर बनाने के लिए समर्पित होता है। इस प्रकार, कारण (R) यह स्पष्ट करता है कि क्यों अनुदेशात्मक नेतृत्व शैक्षणिक पहलुओं को सर्वोच्च प्राथमिकता देता है।

55. (B) टीम निर्माण एक बार का कार्य है जो शैक्षणिक वर्ष की शुरुआत में पूरा होता है
टीम निर्माण (Team Building) कोई एक बार का या आवधिक कार्य नहीं है, बल्कि यह एक सतत और गतिशील प्रक्रिया है जो पूरे संस्थागत जीवनचक्र में चलती रहती है। जैसे-जैसे नए सदस्य जुड़ते हैं, परिस्थितियाँ बदलती हैं या नए लक्ष्य सामने आते हैं, टीम के सामंजस्य, संचार और विश्वास को बनाए रखने के लिए निरंतर प्रयासों की आवश्यकता होती है। इसलिए, इसे केवल शैक्षणिक वर्ष की शुरुआत में पूरा होने वाला कार्य मानना गलत है।

56. (A) केवल I, II और III
वितरित नेतृत्व (Distributed Leadership) नेतृत्व को एक औपचारिक पद के बजाय एक सहयोगात्मक अभ्यास मानता है, जहाँ कार्य कई व्यक्तियों में फैले होते हैं। यह नेताओं, अनुयायियों और स्थिति की अंतःक्रिया पर आधारित है। हालाँकि, यह मॉडल औपचारिक प्राचार्य या विद्यालय प्रमुख की आवश्यकता को समाप्त नहीं करता; बल्कि यह प्राचार्य की भूमिका को एक ऐसे समन्वयक के रूप में फिर से परिभाषित करता है जो दूसरों में नेतृत्व क्षमता विकसित करता है।

57. (D) वितरीत और अनुदेशात्मक नेतृत्व (Distributed and Instructional Leadership)
यह परिदृश्य वितरित और अनुदेशात्मक नेतृत्व (Distributed and Instructional Leadership) के संयोजन का उत्कृष्ट उदाहरण है। प्राचार्य शिक्षण कौशल में सुधार पर ध्यान केंद्रित करके अनुदेशात्मक भूमिका निभा रहे हैं, और साथ ही मास्टर शिक्षकों को व्यावसायिक शिक्षण समुदायों (PLCs) का नेतृत्व करने तथा सहकर्मियों की मेंटरिंग करने के लिए सशक्त बनाकर नेतृत्व को वितरित कर रहे हैं। यह दृष्टिकोण संस्थागत क्षमता का निर्माण करता है और सहयोगात्मक शिक्षण संस्कृति को मजबूत करता है।

58. (A) परिस्थितिजन्य नेतृत्व (Situational Leadership) – अनुयायी की तत्परता के आधार पर व्यवहार को अनुकूलित करना
परिस्थितिजन्य नेतृत्व सिद्धांत (Situational Leadership Theory) का मूल आधार यह है कि नेता को अपनी नेतृत्व शैली को अनुयायियों की कार्य-विशिष्ट तत्परता, क्षमता और प्रतिबद्धता के स्तर के अनुसार अनुकूलित करना चाहिए। यह युग्म पूरी तरह सही है। इसके विपरीत, लेनदेन संबंधी नेतृत्व केवल परिवर्तन पर नहीं बल्कि विनिमय पर केंद्रित होता है, और अहस्तक्षेपवादी नेतृत्व सूक्ष्म प्रबंधन के बजाय स्वतंत्रता प्रदान करता है। इसलिए केवल विकल्प (A) का मिलान सत्य है।

59. (B) तत्काल, उच्च दांव वाली आपातकालीन स्थितियों का त्वरित समाधान
सहयोगात्मक या लोकतांत्रिक नेतृत्व शैली परामर्श, संवाद और सहमति पर आधारित होती है, जिसके कारण निर्णय लेने में समय लगता है। इसलिए, तत्काल और उच्च दांव वाली आपातकालीन स्थितियों (High-Stakes Emergency Situations) में जहाँ त्वरित और एकतरफा निर्णय की आवश्यकता होती है, यह शैली अप्रभावी साबित होती है। आपातकाल के समय सहयोगात्मक प्रक्रियाएँ विलंब का कारण बन सकती हैं। इसके अलावा, अन्य सभी सूचीबद्ध लाभ सहयोगात्मक शैली द्वारा प्रदान किए जाते हैं।

Downloaded from www.pdf.tube

60. (B) II, I, IV, III
नैदानिक पर्यवेक्षण चक्र (Clinical Supervision Cycle) का सही क्रमिक चरण अवलोकन-पूर्व सम्मेलन (Pre-Observation Conference - II) से शुरु होता है जहाँ पाठ के लक्ष्यों पर चर्चा होती है। इसके बाद कक्षा पाठ का अवलोकन (Observation - I) किया जाता है। तीसरे चरण में एकत्रित अवलोकन डेटा का विश्लेषण (Data Analysis - IV) होता है, और अंत में शिक्षक के साथ रचनात्मक प्रतिक्रिया साझा करने के लिए अवलोकन-पश्चात सम्मेलन (Post-Observation Conference - III) आयोजित किया जाता है।

61. (A) सेलिंग / कोचिंग (Selling / Coaching)
परिस्थितिजन्य नेतृत्व (Situational Leadership) के अनुसार, जब शिक्षक नया पाठ्यक्रम सीखने के लिए उत्सुक (उच्च प्रतिबद्धता) होते हैं लेकिन उनमें कौशलों की कमी (कम क्षमता) होती है, तो वे R2 स्तर पर होते हैं। ऐसी स्थिति में सबसे उपयुक्त शैली 'सेलिंग / कोचिंग' (Selling / Coaching - S2) है। इसमें नेता उच्च निर्देशात्मक व्यवहार द्वारा आवश्यक कौशल सिखाता है और साथ ही उच्च सहायक व्यवहार द्वारा उनके उत्साह और प्रेरणा को बनाए रखता है।

62. (C) बुनियादी अंतर्निहित धारणाएँ (Basic Underlying Assumptions) (जैसे, छात्र क्षमता के बारे में अनकही मान्यताएँ)
एडगर शाइन (Edgar Schein) के संगठनात्मक संस्कृति मॉडल के अनुसार, सबसे गहरा और अदृश्य स्तर 'बुनियादी अंतर्निहित धारणाएँ' (Basic Underlying Assumptions) है। यह स्तर अचेतन मान्यताओं, अनकहे विश्वासों और मानवीय स्वभाव के बारे में गहरी धारणाओं से बना होता है जो बिना किसी प्रश्न के स्वीकार कर लिए जाते हैं। ऊपर के स्तरों में दृश्यमान कलाकृतियाँ (Artifacts) और स्वीकृत मूल्य (Espoused Values) शामिल हैं, जो अधिक प्रत्यक्ष और आसानी से दिखाई देने वाले होते हैं।

63. (D) डर, अनुपालन और कम नवाचार वाला
जब एक प्राचार्य लगातार सुझावों को खारिज करता है, कर्मचारियों को सार्वजनिक रूप से डांटता है और केवल परीक्षा परिणामों पर दबाव बनाता है, तो यह एक विषैला वातावरण उत्पन्न करता है। इस प्रकार के दंडात्मक और निरंकुश व्यवहार से शिक्षकों के भीतर असफलता का डर (Fear of Failure) बैठ जाता है। कर्मचारी केवल न्यूनतम अनुपालन (Compliance) तक सीमित हो जाते हैं, जोखिम लेने से बचते हैं और उनकी शैक्षणिक नवाचार करने की इच्छा समाप्त हो जाती है।

64. (C) उच्च स्वतंत्र आलोचनात्मक सोच और सक्रिय जुड़ाव
रॉबर्ट केली (Robert Kelley) के अनुयायिता मॉडल के अनुसार, एक 'अनुकरणीय' या प्रभावी अनुयायी (Exemplary / Effective Follower) वह होता है जो दो प्रमुख आयामों में उच्च स्थान प्राप्त करता है: उच्च स्वतंत्र आलोचनात्मक सोच (Critical Thinking) और उच्च सक्रिय जुड़ाव (Active Engagement)। ऐसे अनुयायी स्वतंत्र रूप से सोचते हैं, नेता को रचनात्मक सलाह देते हैं, और संगठन के लक्ष्यों को प्राप्त करने के लिए पूरी निष्ठा और ऊर्जा के साथ काम करते हैं।

65. (C) A सत्य है लेकिन R असत्य है
लेनदेन संबंधी नेता (Transactional Leader) अनुयायियों को काम करने के लिए प्रेरित करने हेतु मुख्य रूप से 'आकस्मिक पुरस्कार' (Contingent Reward) प्रणाली पर भरोसा करता है, इसलिए अभिकथन (A) सत्य है। हालाँकि, यह शैली यह मानती है कि कर्मचारी मुख्य रूप से बाह्य पुरस्कारों (Extrinsic Rewards) और दंड से प्रेरित होते हैं, न कि काम की आंतरिक खुशी से। इसलिए कारण (R) पूरी तरह से असत्य है, क्योंकि आंतरिक प्रेरणा का विचार रूपांतरणकारी नेतृत्व से जुड़ा है।

66. (A) P-3, Q-1, R-2
केली के मॉडल के अनुसार सही मिलान इस प्रकार है: अनुपालनकर्ता (Conformist - P) 'हाँ-में-हाँ मिलाने वाले' (Yes-People) होते हैं जो सक्रिय तो हैं पर आलोचनात्मक सोच का प्रयोग नहीं करते (3)। व्यावहारिक उत्तरजीवी (Pragmatic Survivor - Q) स्थिति और राजनीतिक हवा के अनुसार ढलते हैं (1)। अलग-थलग/विमुख (Alienated - R) अत्यधिक आलोचनात्मक और निंदक होते हैं जो उपेक्षित महसूस करते हैं (2)। अतः सही विकल्प A है।

67. (A) वांछित मूल मूल्यों के मॉडलिंग के साथ संयुक्त दृढ सीमा-निर्धारण
एक विषैली विद्यालय संस्कृति को बदलने के लिए प्राचार्य को तुरंत एक स्पष्ट और दृढ नेतृत्व रुख अपनाना चाहिए। इसमें वांछित नैतिक और व्यावसायिक मूल्यों का स्वयं आचरण द्वारा प्रदर्शन (Modeling) करना और नकारात्मक व्यवहारों के प्रति स्पष्ट, दृढ सीमाएँ निर्धारित करना शामिल है। केवल अहस्तक्षेपवादी रवैया अपनाने या सीधे अधिकार सौंपने से विषैली संस्कृति और गहरी हो सकती है। नैतिक दृढता और व्यक्तिगत उदाहरण ही संस्कृति परिवर्तन की पहली आवश्यक नींव बनाते हैं।

68. (C) रुपांतरणकारी नेतृत्व एक खुले, सहयोगात्मक और सकारात्मक विद्यालय वातावरण से दृढ़ता से जुड़ा हुआ है
शोध एवं व्यावहारिक अध्ययन यह दर्शाते हैं कि नेतृत्व शैली सीधे तौर पर विद्यालय के वातावरण (School Climate) को प्रभावित करती है। रूपांतरणकारी नेतृत्व (Transformational Leadership), जो प्रेरणा, व्यक्तिगत ध्यान और बौद्धिक प्रोत्साहन पर बल देता है, एक खुले, सहयोगात्मक, विश्वासपूर्ण और सकारात्मक विद्यालय वातावरण का निर्माण करता है। इसके विपरीत, अत्यधिक निरंकुश या नौकरशाही शैलियाँ बंद, तनावपूर्ण और दंडात्मक वातावरण पैदा करने की प्रवृत्ति रखती हैं।

69. (A) अनुयायिता (Followership) का अध्ययन उतना ही महत्वपूर्ण है जितना कि नेतृत्व का अध्ययन
तार्किक दृष्टि से, यदि नेतृत्व का अस्तित्व अनुयायियों द्वारा प्रभाव को स्वीकार करने और प्रतिक्रिया देने पर निर्भर करता है, तो नेतृत्व को केवल एकतरफा प्रक्रिया के रूप में नहीं

NODIA

देखा जा सकता। इस प्रकार, अनुयायिता (Followership) का अध्ययन नेतृत्व के अध्ययन के समान ही महत्वपूर्ण और अनिवार्य हो जाता है। अनुयायियों के व्यवहार, सोच और जुड़ाव को समझे बिना नेतृत्व की प्रभावशीलता का संपूर्ण और सटीक मूल्यांकन करना संभव नहीं है।

70. (D) निरंकुश (Autocratic) – सुरक्षा सुनिश्चित करने के लिए स्पष्ट, तत्काल निर्देश जारी करना
छात्रों के बीच हिंसक झड़प जैसी अत्यधिक संवेदनशील, खतरनाक और संकटपूर्ण स्थिति में सुरक्षा सुनिश्चित करना प्राथमिक उद्देश्य होता है। ऐसी आपातकालीन स्थिति में लोकतांत्रिक विचार-विमर्श या अहस्तक्षेपवादी रवैया अपनाने से स्थिति और बिगड़ सकती है। प्राचार्य को तुरंत निरंकुश शैली (Autocratic Style) अपनाते हुए स्पष्ट, प्रत्यक्ष और त्वरित निर्देश जारी करने चाहिए ताकि हिंसा को तुरंत रोका जा सके और परिसर में कानून एवं सुरक्षा बहाल की जा सके।

71. (B) अल्पकालिक, विशिष्ट, मापने योग्य और समयबद्ध लक्ष्य
दृष्टिकोण (Vision) एक संस्था के दीर्घकालिक, व्यापक और अमूर्त भविष्य की आकांक्षा को दर्शाता है, जबकि लक्ष्य निर्धारण (Goal Setting) उस दृष्टिकोण को प्राप्त करने के व्यावहारिक कदम हैं। लक्ष्य अनिवार्य रूप से विशिष्ट, मापने योग्य, प्राप्त करने योग्य, प्रासंगिक और समयबद्ध (SMART Targets) होते हैं। लक्ष्य यह स्पष्ट करते हैं कि दृष्टिकोण तक पहुँचने के लिए अल्पकालिक और मध्यकालिक अवधि में क्या, कब और कैसे हासिल किया जाना है।

72. (C) त्रुटियों को जल्दी पकड़ने के लिए नेता सक्रिय रूप से प्रदर्शन की निगरानी करता है
'अपवाद द्वारा प्रबंधन (सक्रिय)' (Management by Exception - Active) के अंतर्गत नेता अनुयायियों के कार्य निष्पादन की निरंतर और सक्रिय रूप से निगरानी करता है। इसका प्राथमिक उद्देश्य नियमों, मानकों या प्रक्रियाओं से होने वाले विचलनों और त्रुटियों को जल्दी पकड़ना होता है ताकि तुरंत सुधारात्मक कार्रवाई की जा सके। यह निष्क्रिय दृष्टिकोण से भिन्न है, जहाँ केवल गंभीर समस्या आने पर ही हस्तक्षेप किया जाता है।

73. (D) बौद्धिक उत्तेजना (Intellectual Stimulation)
जब एक प्राचार्य शिक्षकों को नवीनतम शोध पढ़ने, नए शिक्षणशास्त्र (Pedagogy) का प्रयोग करने और स्थापित पुरानी पद्धतियों पर सवाल उठाने के लिए प्रेरित करता है, तो वह रूपांतरणकारी नेतृत्व के 'बौद्धिक उत्तेजना' (Intellectual Stimulation) आयाम का प्रदर्शन कर रहा होता है। यह व्यवहार कर्मचारियों की रचनात्मकता, आलोचनात्मक सोच और नवाचार को बढ़ावा देता है, तथा उन्हें पारंपरिक कार्य प्रणालियों से परे जाकर नए समाधान खोजने हेतु प्रोत्साहित करता है।

74. (A) सीमित संख्या में प्रदर्शन बोनस के लिए अत्यधिक आंतरिक प्रतिस्पर्धा
शिक्षकों के बीच सीमित संसाधनों या बोनस के लिए अत्यधिक आंतरिक प्रतिस्पर्धा (Internal Competition) पारस्परिक अविश्वास, ईर्ष्या और अलगाव को जन्म देती है, जिससे टीम की एकजुटता (Team Cohesiveness) नष्ट होती है। इसके विपरीत, साझा व्यापक लक्ष्य, निरंतर सहयोगात्मक संवाद और बाहरी चुनौतियों का मिलकर सामना करना कर्मचारियों को आपस में जोड़ता है तथा टीम के सामंजस्य और आपसी सहयोग के स्तर को काफी बढ़ाता है।

75. (B) निर्णय लेने में अधीनस्थ की भागीदारी (Subordinate Involvement) की डिग्री
रूम-येटन-जैगो निर्णय लेने का मॉडल (Vroom-Yetton-Jago Decision-Making Model) एक परिस्थिति-आधारित मॉडल है जो नेताओं को यह निर्धारित करने में मदद करता है कि किसी विशिष्ट निर्णय को लेने में अधीनस्थों की भागीदारी (Subordinate Involvement) का स्तर क्या होना चाहिए। यह मॉडल स्थितिजन्य मापदंडों के आधार पर निरंकुश (Autocratic), परामर्शदात्री (Consultative), या समूह-आधारित (Group-based) निर्णयन शैलियों में से सबसे उपयुक्त शैली चुनने का एक संरचित निर्णय वृक्ष (Decision Tree) प्रदान करता है।

76. (B) पाठ्यक्रम डिजाइन में नेतृत्व की भूमिका सौंपना
हर्ज़बर्ग के दो-कारक सिद्धांत (Herzberg's Theory) के अनुसार, कर्मचारियों को वास्तव में प्रेरित करने के लिए 'प्रेरक कारकों' (Motivators) का उपयोग किया जाना चाहिए, जिनमें उपलब्धि, मान्यता, उत्तरदायित्व और व्यक्तिगत वृद्धि शामिल हैं। एक वरिष्ठ, हतोत्साहित शिक्षक को पाठ्यक्रम डिजाइन जैसी महत्वपूर्ण जिम्मेदारी और नेतृत्व की भूमिका सौंपने से उसका आंतरिक आत्म-सम्मान और प्रेरणा पुनः जाग्रत होती है। केवल भौतिक सुविधाओं या भत्तों में वृद्धि जैसे स्वास्थ्य कारक (Hygiene Factors) प्रेरणा पैदा नहीं कर सकते।

77. (A) P-3, Q-1, R-4, S-2
थॉमस-किलमैन संघर्ष समाधान मॉडल के अनुसार सही मिलान इस प्रकार है: प्रतिस्पर्धात्मक (Competing - P) शैली में एक पक्ष जीतता है और दूसरा हारता है (Win-Lose - 3)। सहयोगात्मक (Collaborating - Q) में दोनों पक्ष जीतते हैं (Win-Win - 1)। समझौतावादी (Compromising - R) में दोनों आंशिक जीत और हार स्वीकार करते हैं (Partial Win-Partial Lose - 4)। समायोजनशील (Accommodating - S) में स्वयं हारकर दूसरे को जिताया जाता है (Lose-Win - 2)।

78. (C) लोकतांत्रिक बहुमत के मतदान पर निर्भर करता है, जबकि सहभागी नेता के वीटो (Veto) के साथ सर्वसम्मति चाहता है
कुछ सैद्धांतिक ढाँचों में सूक्ष्म अंतर यह है कि लोकतांत्रिक नेतृत्व प्रक्रियात्मक रूप से निर्णयों को अंतिम रूप देने के लिए अक्सर बहुमत के मतदान (Majority Voting) का उपयोग करता है। दूसरी ओर, विशुद्ध सहभागी नेतृत्व निर्णय लेने से

Click Here to Buy book on Flipkart

पहले सभी सदस्यों के बीच व्यापक सर्वसम्मति (Consensus) बनाने का प्रयास करता है, यद्यपि अंतिम निर्णय पर नेता के पास अंतिम अधिकार या वीटो (Veto) शक्ति बनी रहती है।

79. (D) प्रक्रियात्मक निरंतरता, निष्पक्षता और पूर्वानुमाननीयता सुनिश्चित करना
एक बड़े सरकारी विद्यालय निकाय के प्रबंधन में नौकरशाही नेतृत्व शैली (Bureaucratic Leadership Style) का सबसे बड़ा लाभ यह है कि यह स्पष्ट नियमों, मानकीकृत प्रक्रियाओं और पदानुक्रम के माध्यम से संस्थागत संचालन में प्रक्रियात्मक निरंतरता, निष्पक्षता और उच्च पूर्वानुमाननीयता (Predictability) सुनिश्चित करती है। यह प्रणाली पक्षपात को रोकती है और बड़े पैमाने पर प्रशासनिक स्थिरता एवं वैधानिक अनुपालन बनाए रखने में अत्यधिक कुशल साबित होती है।

80. (C) बाल सुरक्षा नियमों का बार-बार उल्लंघन करने वाले कर्मचारी के खिलाफ कार्रवाई करना
बाल सुरक्षा, वैधानिक नियमों और कानूनी अनुपालन से जुड़े मामलों में निरंकुश शैली (Autocratic Style) पूरी तरह से उचित और आवश्यक है। ऐसे गंभीर मामलों में कोई परामर्श या सर्वसम्मति बनाने की आवश्यकता नहीं होती। नेता को कानूनी और सुरक्षा मानकों को लागू करने के लिए तुरंत, एकतरफा और सख्त प्रशासनिक कार्रवाई करनी होती है ताकि छात्रों की सुरक्षा सुनिश्चित की जा सके और संस्थागत उत्तरदायित्व को बनाए रखा जा सके।

81. (B) एक अनुयायी का परिपक्वता स्तर स्थिर होता है और उनके द्वारा किए जाने वाले सभी विभिन्न कार्यों में समान रहता है
परिस्थितिजन्य नेतृत्व मॉडल में अनुयायी की परिपक्वता या तत्परता (Readiness) 'कार्य-विशिष्ट' (Task-Specific) होती है। एक ही कर्मचारी किसी एक कार्य (जैसे कक्षा शिक्षण) में उच्च परिपक्वता प्रदर्शित कर सकता है, परंतु किसी अन्य कार्य (जैसे प्रौद्योगिकी एकीकरण) में कम परिपक्वता दिखा सकता है। इसलिए, परिपक्वता स्तर को स्थिर मानना या सभी कार्यों के लिए समान मानना पूरी तरह गलत है। नेता को कार्य के अनुसार शैली बदलनी चाहिए।

82. (D) फिलिप हॉलिंगर (Philip Hallinger)
शैक्षणिक नेतृत्व के क्षेत्र में, फिलिप हॉलिंगर (Philip Hallinger) को 'अनुदेशात्मक नेतृत्व' (Instructional Leadership) के सिद्धांत और ढाँचे को विकसित करने के लिए विश्व स्तर पर सबसे प्रमुख विद्वान माना जाता है। उन्होंने हॉलिंगर इंस्ट्रक्शनल लीडरशिप असेसमेंट (PIMRS) टूल विकसित किया, जो विद्यालय नेताओं द्वारा पाठ्यक्रम, शिक्षण निगरानी और अधिगम वातावरण के प्रबंधन का मूल्यांकन करने के लिए एक मानक मॉडल के रूप में उपयोग किया जाता है।

83. (A) सेवक नेतृत्व (Servant Leadership)
जब एक प्राचार्य सक्रिय श्रवण (Active Listening) का अभ्यास करता है, कर्मचारियों के बीच संबंधों को सुधारने में मध्यस्थता करता है, और सबसे निचले स्तर के कर्मचारियों (जैसे चपरासी और लिपिक) के व्यक्तिगत कल्याण और वृद्धि के लिए प्रतिबद्ध रहता है, तो यह 'सेवक नेतृत्व' (Servant Leadership) का प्रतिनिधित्व करता है। यह शैली अधिकार जताने के बजाय सहानुभूति, सेवा-भाव और दूसरों के विकास को प्राथमिकता देती है।

84. (C) कमजोर प्रणालीगत संरचनाओं के कारण नेता के जाने पर संस्थागत निरंतरता को खतरा पैदा होता है
करिश्माई नेतृत्व का एक बड़ा संस्थागत जोखिम यह है कि संगठन का संचालन और प्रेरणा नेता के व्यक्तिगत आकर्षण पर बहुत अधिक निर्भर हो जाते हैं। यदि इस दौरान मजबूत प्रणालीगत संरचनाओं (Systemic Structures) और संस्थागत प्रक्रियाओं का निर्माण नहीं किया जाता है, तो नेता के पद छोड़ते ही संगठन दिशाहीन हो जाता है, जिससे संस्था की दीर्घकालिक निरंतरता और स्थिरता को गंभीर खतरा पैदा होता है।

85. (A) जेम्स स्पिलेन (James Spillane)
शिक्षा के क्षेत्र में 'वितरित नेतृत्व' (Distributed Leadership) के सिद्धांत और वैचारिक ढाँचे को विकसित करने में जेम्स स्पिलेन (James Spillane) का नाम सबसे प्रमुख समकालीन विद्वानों में शामिल है। स्पिलेन ने यह प्रतिपादित किया कि नेतृत्व केवल एकल नेता के गुणों में निहित नहीं होता, बल्कि यह नेताओं, अनुयायियों और उनकी परिस्थितियों की अंतःक्रिया से निर्मित एक विस्तृत सामाजिक अभ्यास (Distributed Social Practice) है।

86. (D) चुपचाप बैठना, निंदक टिप्पणियां करना और समाधान सुझाए बिना आलोचना करना
रॉबर्ट केली के मॉडल के अनुसार, एक 'अलग-थलग या विमुख अनुयायी' (Alienated Follower) उच्च आलोचनात्मक सोच रखता है लेकिन उसका जुड़ाव पूरी तरह से निष्क्रिय होता है। इसलिए संकाय बैठकों में ऐसा शिक्षक चुपचाप बैठकर नकारात्मकता प्रदर्शित करेगा, निंदक टिप्पणियां (Cynical Comments) करेगा और संगठन की आलोचना तो करेगा, परंतु समस्याओं के समाधान के लिए कोई रचनात्मक विचार या व्यावहारिक योगदान प्रस्तुत नहीं करेगा।

87. (B) II, I, III
एडगर शाइन के संगठनात्मक संस्कृति मॉडल के अनुसार दृश्यता का क्रम सबसे अधिक दृश्यमान से सबसे कम दृश्यमान इस प्रकार है: सबसे ऊपर 'कलाकृतियाँ और व्यवहार' (Artifacts & Behaviors - II) हैं जो प्रत्यक्ष दिखाई देते हैं; मध्य में 'स्वीकृत मूल्य' (Espoused Values - I) हैं जो घोषित सिद्धांतों को दर्शाते हैं; और सबसे गहराई में 'बुनियादी अंतर्निहित धारणाएँ' (Basic Underlying Assumptions - III) हैं जो अदृश्य और अचेतन होती हैं।

88. (C) तात्कालिकता की भावना पैदा करना (Create a sense of urgency)
जॉन कोटर (John Kotter) के प्रसिद्ध 8-चरण वाले परिवर्तन प्रबंधन मॉडल (Change Management Model) के

Downloaded from www.pdf.tube

अनुसार, किसी भी बड़े संगठनात्मक परिवर्तन को शुरु करने के लिए नेता का सबसे पहला और महत्वपूर्ण कार्य 'तात्कालिकता की भावना पैदा करना' (Create a Sense of Urgency) है। जब तक कर्मचारी परिवर्तन की आवश्यकता और वर्तमान स्थिति को बदलने की अनिवार्य आवश्यकता को महसूस नहीं करते, तब तक वे परिवर्तन का विरोध करते रहेंगे।

89. (D) दृष्टिकोण (Vision) वांछित भविष्य की स्थिति का वर्णन करता है; मिशन (Mission) मूल उद्देश्य और वर्तमान संचालन का वर्णन करता है
संस्थागत नियोजन में, दृष्टिकोण वक्तव्य (Vision Statement) यह स्पष्ट करता है कि संगठन दीर्घकाल में भविष्य में क्या बनना चाहता है और कहाँ पहुँचना चाहता है। इसके विपरीत, मिशन वक्तव्य (Mission Statement) संगठन के वर्तमान अस्तित्व के मूल उद्देश्य, प्राथमिक कार्यों, लक्षित समूहों और दैनिक संचालन के सिद्धांतों को परिभाषित करता है। दृष्टिकोण भविष्य-उन्मुख होता है, जबकि मिशन वर्तमान की कार्यप्रणाली को व्यक्त करता है।

90. (A) लीस्ट प्रेफर्ड काउर्कर (LPC) स्केल (Least Preferred Coworker Scale - LPC Scale)
फिडलर के आकस्मिकता सिद्धांत (Fiedler's Contingency Theory) में, किसी नेता की अंतर्निहित नेतृत्व शैली (कार्य-उन्मुख या संबंध-उन्मुख) का मापन करने के लिए 'लीस्ट प्रेफर्ड काउर्कर' (LPC) स्केल का उपयोग किया जाता है। इस पैमाने पर नेता उस सहकर्मी का मूल्यांकन करता है जिसके साथ उसने सबसे कम काम करना पसंद किया है। उच्च LPC स्कोर संबंध-उन्मुख शैली को और निम्न LPC स्कोर कार्य-उन्मुख नेतृत्व शैली को दर्शाता है।

91. (B) भूमिकाओं को स्पष्ट करना, संघर्ष के लिए जमीनी नियम निर्धारित करना और उन्हें 'नॉर्मिंग' (Norming) की ओर मार्गदर्शन करना
तकमैन के मॉडल में, 'स्टॉर्मिंग' (Storming) चरण में टीम के सदस्यों के बीच प्रतिस्पर्धा, भूमिकाओं को लेकर अस्पष्टता और संघर्ष उत्पन्न होता है। इस स्थिति में नेता का प्राथमिक कर्तव्य यह है कि वह सदस्यों की भूमिकाओं को स्पष्ट करे, संघर्ष प्रबंधन के लिए जमीनी नियम स्थापित करे और उन्हें सहयोगात्मक 'नॉर्मिंग' (Norming) चरण की ओर ले जाने हेतु मार्गदर्शन प्रदान करे, न कि टीम को भंग करे या संघर्ष को पूरी तरह अनदेखा करे।

92. (B) आम सहमति बनाता है और परिवर्तन कार्यान्वयन के प्रतिरोध को कम करता है
शैक्षणिक वातावरण में सहभागी नेतृत्व (Participative Leadership) का सबसे बड़ा लाभ यह है कि यह निर्णय लेने में हितधारकों को शामिल करके आम सहमति (Consensus) का निर्माण करता है। जब शिक्षकों और कर्मचारियों को निर्णयन प्रक्रिया में शामिल किया जाता है, तो वे निर्णयों का संस्थागत स्वामित्व (Institutional Ownership) महसूस करते हैं। इसके परिणामस्वरूप, नए परिवर्तनों के कार्यान्वयन में होने वाला स्वाभाविक प्रतिरोध काफी हद तक कम हो जाता है।

93. (A) अलगाव जहाँ शिक्षक साथियों से शिक्षण सामग्री छिपाते हैं
एक सकारात्मक और अधिगम-उन्मुख विद्यालय संस्कृति आपसी सहयोग, पारदर्शी संचार और ज्ञान को साझा करने पर आधारित होती है। पेशेवर अलगाव (Professional Isolation), जहाँ शिक्षक साथियों से शिक्षण सामग्री या विचार छिपाते हैं, एक अस्वस्थ या विषैली संस्कृति का प्रतीक है। इसके विपरीत, पारस्परिक विश्वास, सामूहिक उत्तरदायित्व और निरंतर व्यावसायिक विकास की पहल सकारात्मक अधिगम संस्कृति के वास्तविक और प्रमुख संकेतक हैं।

94. (C) वेतन वृद्धि देने या मेमो जारी करने के लिए पूर्व-सहमति वाले लक्ष्यों की समीक्षा करना
लेनदेन संबंधी (Transactional) नेता निष्पादन-आधारित विनिमय पर कार्य करता है। शिक्षक मूल्यांकन करते समय, ऐसा नेता पूर्व-निर्धारित स्पष्ट लक्ष्यों और मानकों की समीक्षा करता है। यदि शिक्षक लक्ष्यों को पूरा करते हैं, तो उन्हें वेतन वृद्धि या प्रोत्साहन जैसे आकस्मिक पुरस्कार दिए जाते हैं। यदि वे मानकों पर खरे नहीं उतरते, तो औपचारिक मेमो या दंडात्मक कार्रवाई की जाती है। यह पूरी प्रक्रिया अनुपालन और बाह्य सुदृढ़ीकरण पर आधारित होती है।

95. (D) राष्ट्रीय पाठ्यक्रम मानकों के साथ संरेखण के लिए पाठ योजनाओं की समीक्षा करना
अनुदेशात्मक नेता (Instructional Leader) के रूप में पाठ्यक्रम प्रबंधन का मुख्य कार्य शैक्षणिक गुणवत्ता सुनिश्चित करना है। इसमें शिक्षकों की पाठ योजनाओं की निरंतर समीक्षा करना, यह देखना कि शिक्षण विधियाँ राष्ट्रीय और राज्यीय पाठ्यक्रम मानकों के साथ सटीक रूप से संरेखित हैं या नहीं, तथा कक्षा अनुदेशन को बेहतर बनाना शामिल है। गैर-शैक्षणिक कार्य जैसे बस रखरखाव या वित्तीय प्रबंधन इसके अंतर्गत नहीं आते हैं।

96. (C) उत्तरजीविता सुनिश्चित करने के लिए वर्तमान प्रशासनिक प्राथमिकताओं के अनुसार व्यवहार को ढालता है
रॉबर्ट केली के अनुयायिता मॉडल के अनुसार, 'व्यावहारिक उत्तरजीवी' (Pragmatic Survivor) वह अनुयायी है जो मध्यम स्तर की स्वतंत्र सोच और मध्यम स्तर का जुड़ाव प्रदर्शित करता है। ऐसा कर्मचारी संगठन में अपनी नौकरी और स्थिति की उत्तरजीविता (Survival) को प्राथमिकता देता है। वह जोखिम लेने से बचता है और प्रशासनिक हवा का रुख देखकर तथा वर्तमान प्राथमिकताओं के अनुसार अपने व्यवहार और रुख को तुरंत ढाल लेता है।

97. (B) प्रत्यायोजन कार्य सौंपता है; सशक्तिकरण अधिकार, संसाधन और निर्णय लेने का विश्वास प्रदान करता है
प्रत्यायोजन (Delegation) और सशक्तिकरण (Empowerment) के बीच मुख्य अंतर यह है कि प्रत्यायोजन में नेता केवल विशिष्ट कार्यों और उत्तरदायित्वों को अधीनस्थों को सौंपता है। इसके विपरीत, सशक्तिकरण एक गहरा मनोवैज्ञानिक और संगठनात्मक उपाय है, जिसमें कर्मचारियों को उन कार्यों को स्वतंत्रतापूर्वक पूरा करने के लिए आवश्यक

NODIA

अधिकार, संसाधन, स्वायत्तता और निर्णय लेने का विश्वास एवं सामर्थ्य प्रदान किया जाता है।

98. (D) व्यापक भ्रम, भूमिका की अस्पष्टता (Role Ambiguity) और खराब कक्षा प्रबंधन
अहस्तक्षेपवादी नेतृत्व शैली (Laissez-faire Style) केवल तभी काम करती है जब कर्मचारी अत्यधिक अनुभवी हों। यदि किसी प्राचार्य द्वारा नए और अनुभवहीन अतिथि शिक्षकों के साथ यह शैली अपनाई जाती है, तो दिशा-निर्देशों और समर्थन के अभाव के कारण व्यापक भ्रम पैदा होगा। शिक्षकों को अपनी भूमिका की अस्पष्टता (Role Ambiguity) का सामना करना पड़ेगा, और सही मार्गदर्शन न मिलने से कक्षा प्रबंधन में भारी गिरावट आएगी।

99. (A) आदर्शित प्रभाव (करिश्मा) (Idealized Influence)
रुपांतरणकारी नेतृत्व में, जब एक नेता उच्च नैतिक मानकों का पालन करता है, जिम्मेदारी स्वीकार करता है और सफलता का श्रेय टीम को देता है, तो वह 'आदर्शित प्रभाव' (Idealized Influence) का प्रदर्शन करता है। यह व्यवहार नेता को एक उच्च अनुकरणीय रोल मॉडल (Role Model) के रूप में स्थापित करता है। अनुयायी ऐसे नेता का गहराई से सम्मान करते हैं, उस पर विश्वास करते हैं और उसके आचरण का अनुकरण करने के लिए प्रेरित होते हैं।

100. (C) बॉस-केंद्रित सत्तावादी शैली (Boss-Centered Authoritarian Style) से subordinate-केंद्रित लोकतांत्रिक शैली (Subordinate-Centered Democratic Style) तक
तानेनबौम-श्मिट कंटीन्यूअम (Tannenbaum-Schmidt Continuum) एक सतत पैमाना है जो नेता के व्यवहार को दो चरम सीमाओं के बीच प्रदर्शित करता है। यह एक छोर पर अत्यधिक 'बॉस-केंद्रित अधिकार' (Boss-Centered / Authoritarian) से शुरु होकर, जहाँ नेता सभी निर्णय स्वयं लेता है, दूसरे छोर पर 'Subordinate-केंद्रित स्वतंत्रता' (Subordinate-Centered / Democratic) तक जाता है, जहाँ अधीनस्थों को निर्णय लेने की व्यापक स्वायत्तता दी जाती है।

www.nodia.in

Click Here to Buy book on Amazon

अध्याय 04
नेतृत्व के सिद्धांत

1. शैक्षिक प्रबंधन (Educational Management) में नेतृत्व के प्रतिमानों (Leadership Paradigms) के सही कालानुक्रमिक विकास (Chronological Evolution) को निम्नलिखित में से कौन सा निरुपित करता है?
   I. व्यवहारवादी सिद्धांत (Behavioural Theories)
   II. महान व्यक्ति सिद्धांत (Great Man Theories)
   III. आकस्मिकता सिद्धांत (Contingency Theories)
   IV. लक्षण सिद्धांत (Trait Theories)
   (A) II, IV, I, III
   (B) IV, II, I, III
   (C) II, I, IV, III
   (D) I, IV, II, III

2. नेतृत्व के महान व्यक्ति सिद्धांत (Great Man Theory) का मूल तर्क यह दावा करता है कि:
   (A) नेतृत्व कौशल (Leadership Skills) किसी भी इच्छुक व्यक्ति को व्यवस्थित रुप से सिखाया जा सकता है।
   (B) नेतृत्व प्रभावशीलता (Leadership Effectiveness) पूरी तरह से मौजूद परिस्थितिजन्य चर (Situational Variables) पर निर्भर करती है।
   (C) महान नेता मुख्य रूप से संरचित संगठनात्मक पदानुक्रम (Organizational Hierarchies) के माध्यम से उभरते हैं।
   (D) नेता जन्मजात गुणों (Inherent Qualities) के साथ पैदा होते हैं जिन्हें प्रशिक्षण के माध्यम से प्राप्त नहीं किया जा सकता है।

3. नेतृत्व के लक्षण सिद्धांत (Trait Theory) के संदर्भ में, 1948 और 1974 में किस प्रमुख शोधकर्ता ने व्यापक समीक्षा की और यह निष्कर्ष निकाला कि केवल लक्षण ही नेतृत्व की सफलता की गारंटी नहीं देते जब तक कि वे परिस्थितिजन्य मांगों (Situational Demands) के अनुरुप न हों?
   (A) राल्फ स्टोगडिल (Ralph Stogdill)
   (B) कुर्ट लेविन (Kurt Lewin)
   (C) डगलस मैकग्रेगर (Douglas McGregor)
   (D) रेन्सिस लिकर्ट (Rensis Likert)

4. विद्यालय प्रशासन (School Administration) में नेतृत्व के लक्षण सिद्धांत (Trait Theory) की एक मौलिक आलोचना यह है कि यह:
   (A) संगठनात्मक जलवायु (Organizational Climate) पर अत्यधिक निर्भर करता है।
   (B) अनुयायी परिपक्वता (Follower Maturity) की भूमिका पर अत्यधिक बल देता है।
   (C) नेता, अनुयायियों और परिस्थिति (Situation) के बीच अंतःक्रिया पर विचार करने में विफल रहता है।
   (D) यह मान लेता है कि सभी नेताओं को एक लोकतांत्रिक शैली (Democratic Style) अपनानी चाहिए।

NODIA

5. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।
   अभिकथन (A): नेतृत्व का लक्षण सिद्धांत (Trait Theory) 20वीं शताब्दी के मध्य तक शैक्षिक प्रबंधन (Educational Management) अनुसंधान में धीरे-धीरे अपनी प्रमुखता खो चुका था।
   कारण (R): व्यापक अध्ययन उन लक्षणों के सार्वभौमिक समूह की पहचान करने में विफल रहे जो सभी प्रशासनिक स्थितियों में नेतृत्व की प्रभावशीलता (Leadership Effectiveness) की गारंटी दे सकें।
   (A) A और R दोनों सही हैं तथा R, A की सही व्याख्या है
   (B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
   (C) A सही है लेकिन R गलत है
   (D) A गलत है लेकिन R सही है

6. निम्नलिखित में से कौन सा विकल्प बाद के लक्षण सिद्धांत (Trait Theory) से महान व्यक्ति सिद्धांत (Great Man Theory) को सबसे बेहतर रूप से अलग करता है?
   (A) महान व्यक्ति सिद्धांत (Great Man Theory) सुझाव देता है कि लक्षण सीखे जा सकते हैं, जबकि लक्षण सिद्धांत (Trait Theory) का मानना है कि वे पूरी तरह से जन्म से वंशानुगत होते हैं।
   (B) महान व्यक्ति सिद्धांत (Great Man Theory) अनुयायी तत्परता गतिकी (Follower Readiness Dynamics) को शामिल करता है, जबकि लक्षण सिद्धांत (Trait Theory) परिस्थितिजन्य कारकों की पूरी तरह से उपेक्षा करता है।
   (C) महान व्यक्ति सिद्धांत (Great Man Theory) कठोर कार्य संरचना पर बल देता है, जबकि लक्षण सिद्धांत (Trait Theory) अंतर-व्यक्तिगत संबंध निर्माण पर बल देता है।
   (D) महान व्यक्ति सिद्धांत (Great Man Theory) जन्मजात नेताओं पर ध्यान केंद्रित करता है, जबकि लक्षण सिद्धांत (Trait Theory) शारीरिक और मनोवैज्ञानिक लक्षणों की अनुभवजन्य पहचान करता है।

7. प्रारंभिक लक्षण सिद्धांत (Trait Theory) अनुसंधान के अनुसार, निम्नलिखित में से कौन सा लक्षण नेतृत्व की प्रभावशीलता (Leadership Effectiveness) के बजाय नेतृत्व के उद्भव (Leadership Emergence) से सबसे अधिक सुसंगत रूप से जुड़ा था?
(A) संदर्भ में उच्च परिस्थितिजन्य अनुकूलनशीलता (Situational Adaptability)
(B) उच्च बुद्धिलब्धि (Intelligence Quotient - IQ) और मौखिकता/वाक्-पटुता (Verbal Fluency)
(C) अधीनस्थ शिक्षकों के प्रति प्रबल सहानुभूति (Empathy)
(D) सहभागितापूर्ण निर्णय-निर्माण (Participative Decision-making) पद्धतियां

8. एक नए नियुक्त विद्यालय प्राचार्य अपनी स्वाभाविक करिश्माई छवि, लंबे कद और उत्कृष्ट वक्तृत्व कौशल पर अत्यधिक भरोसा करते हैं, यह मानते हुए कि ये जन्मजात गुण ही सम्मान अर्जित करेंगे और संस्थागत सफलता सुनिश्चित करेंगे। हालांकि, खराब योजना के कारण उन्हें गंभीर प्रशासनिक विफलताओं का सामना करना पड़ता है। इस परिदृश्य में किस सिद्धांत की सीमाएं सबसे स्पष्ट रूप से दिखाई देती हैं?
(A) पथ-लक्ष्य सिद्धांत (Path-Goal Theory)
(B) रुपांतरणकारी नेतृत्व सिद्धांत (Transformational Leadership Theory)
(C) महान व्यक्ति सिद्धांत (Great Man Theory)
(D) प्रबंधकीय ग्रिड सिद्धांत (Managerial Grid Theory)

9. नेतृत्व के लक्षण सिद्धांतों (Trait Theories) से व्यवहारवादी सिद्धांतों (Behavioural Theories) में संक्रमण के संबंध में गलत कथन की पहचान कीजिए।
(A) शोधकर्ताओं ने ध्यान "नेता क्या हैं" से हटाकर "नेता क्या करते हैं" पर केंद्रित किया।
(B) व्यवहारवादी सिद्धांतों (Behavioural Theories) ने प्रस्तावित किया कि नेतृत्व को सिखाया और विकसित किया जा सकता है।
(C) यह संक्रमण लक्षण शोधकर्ताओं द्वारा सार्वभौमिक नेतृत्व विशेषताओं को खोजने में असमर्थता के कारण हुआ था।
(D) व्यवहारवादी सिद्धांतों ने सभी स्थितियों के लिए एक सर्वोत्तम नेतृत्व शैली (Leadership Style) की सफलतापूर्वक पहचान की।

10. निम्नलिखित में से किसे प्रारंभिक लक्षण सिद्धांत (Trait Theory) अनुसंधान में पहचाने गए नेतृत्व लक्षणों की मानक श्रेणी नहीं माना जाता है?
(A) नियंत्रण का केंद्र (Locus of Control)
(B) शारीरिक विशेषताएं (Physical Characteristics)
(C) सामाजिक पृष्ठभूमि (Social Background)
(D) व्यक्तित्व लक्षण (Personality Traits)

11. नेतृत्व के सिद्धांतों के विकास के संबंध में निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:
I. व्यवहारवादी सिद्धांतों (Behavioural Theories) ने नेताओं के कार्यों की उपेक्षा की और मनोवैज्ञानिक लक्षणों पर ध्यान केंद्रित किया।
II. लक्षण सिद्धांत (Trait Theory) विभिन्न लक्षणों को सापेक्ष महत्व देने में विफल रहे।
III. आकस्मिकता सिद्धांतों (Contingency Theories) ने लक्षणों, व्यवहारों और परिस्थितिजन्य चरों को एकीकृत किया।
ऊपर दिए गए कथनों में से कौन से सही हैं?
(A) केवल I और II
(B) केवल II और III
(C) केवल I और III
(D) I, II और III

12. 1940 और 1950 के दशक में नेतृत्व के व्यवहारवादी सिद्धांतों (Behavioural Theories) की ओर बदलाव का शैक्षिक नेतृत्व (Educational Leadership) के लिए मुख्य रूप से क्या अर्थ था?
(A) भर्ती नीतियों को विशेष रूप से उम्मीदवारों के जन्मजात व्यक्तित्व परीक्षणों पर ध्यान केंद्रित करना चाहिए।
(B) नेतृत्व प्रशिक्षण (Leadership Training) और व्यावसायिक विकास (Professional Development) कार्यक्रम अत्यधिक प्रासंगिक हो गए।
(C) प्राचार्यों का चयन मुख्य रूप से वंशानुगत और पृष्ठभूमि कारकों के आधार पर किया जाना चाहिए।
(D) केवल अनुयायी परिपक्वता (Follower Maturity) ही नेतृत्व की आवश्यक प्रशासनिक शैली को तय करती है।

13. ओहायो स्टेट लीडरशिप स्टडीज (Ohio State Leadership Studies) ने नेतृत्व व्यवहार के दो स्वतंत्र आयामों की पहचान की। वे क्या हैं?
(A) संरचना प्रारंभ करना (Initiating Structure) और विचारशीलता (Consideration)
(B) कर्मचारी-उन्मुख (Employee-oriented) और उत्पादन-उन्मुख (Production-oriented)
(C) निर्देशकीय (Directive) और सहायक (Supportive)
(D) कार्य-प्रेरित (Task-motivated) और संबंध-प्रेरित (Relationship-motivated)

14. ओहायो स्टेट लीडरशिप स्टडीज (Ohio State Leadership Studies) के संदर्भ में, "संरचना प्रारंभ करना" (Initiating Structure) किस सीमा तक एक प्राचार्य के व्यवहार को संदर्भित करता है?
(A) शिक्षकों के भावनात्मक कल्याण (Emotional Well-being) और स्वास्थ्य के लिए व्यक्तिगत चिंता प्रदर्शित करना।
(B) विद्यालय के कर्मचारियों के बीच आपसी विश्वास, खुले संचार और सम्मान को बढ़ावा देना।
(C) लक्ष्य प्राप्ति की दिशा में स्वयं और शिक्षकों की भूमिकाओं

Downloaded from www.pdf.tube

को परिभाषित और संरचित करना।
(D) शिक्षकों के परिपक्वता स्तर (Maturity Level) के अनुसार प्रशासनिक व्यवहार को अनुकूलित करना।

15. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।
अभिकथन (A): ओहायो स्टेट लीडरशिप स्टडीज (Ohio State Leadership Studies) ने यह निष्कर्ष निकाला कि 'संरचना प्रारंभ करना' (Initiating Structure) और 'विचारशीलता' (Consideration) परस्पर अनन्य नेतृत्व शैलियां हैं।
कारण (R): समय और संसाधनों की बाधाओं के कारण संरचना प्रारंभ करने में उच्च अंक प्राप्त करने वाले नेता को अनिवार्य रुप से विचारशीलता में कम अंक प्राप्त करने होंगे।
(A) A और R दोनों सही हैं तथा R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

16. ओहायो स्टेट अध्ययनों में, "विचारशीलता" (Consideration) सबसे निकटता से नेता की किस क्षमता से जुड़ी है?
(A) पाठ्यक्रम पूरा करने के लिए सख्त प्रशासनिक समय-सीमाएं स्थापित करना।
(B) औपचारिक परीक्षा कर्तव्यों के लिए स्पष्ट मानक संचालन प्रक्रियाएं (Standard Operating Procedures - SOP) प्रदान करना।
(C) आपसी विश्वास, शिक्षकों के विचारों का सम्मान और वास्तविक सहानुभूति (Empathy) विकसित करना।
(D) सभी नियमित प्रशासनिक और शैक्षणिक कार्यों को अधीनस्थों को सौंपना (Delegation)।

17. ओहायो स्टेट अध्ययनों के समय ही संचालित मिशिगन विश्वविद्यालय नेतृत्व अध्ययन (University of Michigan Leadership Studies) ने नेतृत्व व्यवहार को दो अलग-अलग उन्मुखताओं में वर्गीकृत किया जिन्हें जाना जाता है:
(A) निरंकुश शैली (Autocratic Style) और लोकतांत्रिक नेतृत्व शैली (Democratic Leadership Style)
(B) कर्मचारी-उन्मुख शैली (Employee-oriented Style) और उत्पादन-उन्मुख शैली (Production-oriented Style)
(C) लेन-देन शैली (Transactional Style) और रुपांतरणकारी नेतृत्व शैली (Transformational Leadership Style)
(D) निर्देशकीय शैली (Directive Style) और उपलब्धि-उन्मुख नेतृत्व शैली (Achievement-oriented Leadership Style)

18. मिशिगन विश्वविद्यालय नेतृत्व अध्ययन (University of Michigan Leadership Studies) के अनुसार, किस प्रकार का नेता अंतर-व्यक्तिगत संबंधों पर बल देता है, शिक्षकों की आवश्यकताओं में व्यक्तिगत रुचि लेता है और सदस्यों के बीच व्यक्तिगत मतभेदों को स्वीकार करता है?
(A) उत्पादन-उन्मुख नेता (Production-oriented Leader)
(B) कार्य-उन्मुख नेता (Task-oriented Leader)
(C) अहस्तक्षेपवादी नेता (Laissez-faire Leader)
(D) कर्मचारी-उन्मुख नेता (Employee-oriented Leader)

NODIA

19. ओहायो स्टेट और मिशिगन नेतृत्व अध्ययनों की तुलना करने वाले निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:
I. दोनों अध्ययनों ने नेतृत्व व्यवहार के दो प्राथमिक आयामों की पहचान की।
II. ओहायो स्टेट ने अपने दो आयामों को स्वतंत्र माना, जिससे उच्च-उच्च (High-High) शैली संभव हुई।
III. मिशिगन ने प्रारंभ में अपने दो आयामों को एक ही निरंतरता (Continuum) के विपरीत छोरों के रूप में देखा।
IV. दोनों अध्ययनों ने निष्कर्ष निकाला कि निरंकुश शैली (Autocratic Style) सार्वभौमिक रुप से श्रेष्ठ है।
ऊपर दिए गए कथनों में से कौन से सही हैं?
(A) केवल I, II और III
(B) केवल II, III और IV
(C) केवल I और IV
(D) I, II, III और IV

20. मिशिगन विश्वविद्यालय नेतृत्व अध्ययन (University of Michigan Leadership Studies) के निर्देशन से कौन सा प्रमुख शोधकर्ता सबसे निकटता से जुड़ा है?
(A) पॉल हर्सी (Paul Hersey)
(B) रॉबर्ट हाउस (Robert House)
(C) रेन्सिस लिकर्ट (Rensis Likert)
(D) फ्रेड फिडलर (Fred Fiedler)

21. एक प्राचार्य समय-सारणी का सख्ती से पालन करने पर जोर देते हैं, शिक्षकों की पाठ योजनाओं की बारीकी से निगरानी करते हैं, और मामूली विचलन के लिए ज्ञापन जारी करते हैं, लेकिन अपनी व्यावसायिक चुनौतियों या कल्याण के संबंध में कर्मचारियों के साथ शायद ही कभी बातचीत करते हैं। ओहायो स्टेट लीडरशिप स्टडीज (Ohio State Leadership Studies) के अनुसार, इस प्राचार्य की शैली है:
(A) उच्च संरचना प्रारंभ करना, कम विचारशीलता (High Initiating Structure, Low Consideration)
(B) उच्च संरचना प्रारंभ करना, उच्च विचारशीलता (High Initiating Structure, High Consideration)
(C) कम संरचना प्रारंभ करना, उच्च विचारशीलता (Low Initiating Structure, High Consideration)
(D) कम संरचना प्रारंभ करना, कम विचारशीलता (Low Initiating Structure, Low Consideration)

22. ओहायो स्टेट और मिशिगन विश्वविद्यालय दोनों के व्यवहारवादी नेतृत्व सिद्धांतों की एक प्रमुख सीमा निम्नलिखित में से कौन सी थी?
(A) उन्होंने कर्मचारियों के बीच कार्य प्रतिनिधिमंडल (Task Delegation) की मौलिक अवधारणा की पूरी तरह से उपेक्षा की।
(B) उन्होंने पूरी तरह से नेताओं की शारीरिक विशेषताओं और उपस्थिति पर ध्यान केंद्रित किया।
(C) उन्होंने प्रस्तावित किया कि नेतृत्व प्रभावशीलता (Leadership Effectiveness) को मापा या परिमाणित नहीं किया जा सकता है।
(D) वे यह समझाने में विफल रहे कि परिस्थितिजन्य चर (Situational Variables) नेतृत्व परिणामों को कैसे प्रभावित करते हैं।

23. ब्लैक और माउंटेन का प्रबंधकीय ग्रिड (Blake and Mouton's Managerial Grid) दो अक्षों पर आधारित है। ये अक्ष किसका प्रतिनिधित्व करते हैं?
(A) उत्पादन स्तरों की चिंता (Concern for Production) और गुणवत्ता मानकों की चिंता (Concern for Quality)
(B) लोगों की चिंता (Concern for People) और उत्पादन कार्य पूरा करने की चिंता (Concern for Production)
(C) कार्य संरचना स्पष्टता (Task Structure) और नेता-सदस्य संबंध गुणवत्ता (Leader-Member Relations)
(D) अनुयायी तत्परता परिपक्वता (Follower Readiness) और नेता अधिकार स्तर (Leader Authority Level)

24. ब्लैक और माउंटेन के प्रबंधकीय ग्रिड (Blake and Mouton's Managerial Grid) में, 1,1 नेतृत्व शैली को कहा जाता है:
(A) कंट्री क्लब प्रबंधन ढांचा (Country Club Management Framework)
(B) टीम प्रबंधन ढांचा (Team Management Framework)
(C) शक्तिहीन/अकिंचन प्रबंधन शैली (Impoverished Management Style)
(D) कार्य प्रबंधन ढांचा (Task Management Framework)

25. प्रबंधकीय ग्रिड (Managerial Grid) पर कौन सी स्थिति एक विद्यालय नेता का वर्णन करती है जो आवश्यक कार्य करवाने के लिए न्यूनतम प्रयास करता है और केवल निदेशालय से शिक्षकों तक संदेश पहुंचाने के माध्यम के रूप में कार्य करता है?
(A) 9,1 शैली (9,1 Style)
(B) 1,9 शैली (1,9 Style)
(C) 1,1 शैली (1,1 Style)
(D) 5,5 शैली (5,5 Style)

26. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।
अभिकथन (A): ब्लैक और माउंटेन के अनुसार, 9,9 (टीम प्रबंधन) शैली को संगठनों में सबसे प्रभावी नेतृत्व शैली माना जाता है।
कारण (R): 9,9 शैली कार्य उपलब्धि के लिए उच्च चिंता को कर्मचारियों की व्यक्तिगत जरूरतों के लिए उच्च चिंता के साथ बेहतर ढंग से एकीकृत करती है।
(A) A और R दोनों सही हैं तथा R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

27. प्रबंधकीय ग्रिड (Managerial Grid) पर 9,1 शैली को कार्य या अधिकार-अनुपालन प्रबंधन (Authority-Compliance Management) के रूप में जाना जाता है। निम्नलिखित में से कौन सा इस शैली को सबसे बेहतर रूप से अभिलक्षित करता है?
(A) लोगों के लिए उच्च चिंता, समग्र उत्पादन परिणामों के लिए कम चिंता
(B) उत्पादन के लिए उच्च चिंता, लोगों की जरूरतों के लिए कम चिंता
(C) विद्यालय उत्पादन और कर्मचारी दोनों के लिए मध्यम चिंता
(D) उत्पादन के लिए कम चिंता, व्यक्तिगत लोगों की जरूरतों के लिए कम चिंता

28. प्रबंधकीय ग्रिड (Managerial Grid) में, "कंट्री क्लब प्रबंधन" (Country Club Management - 1,9 शैली) के परिणामस्वरूप आमतौर पर होता है:
(A) अत्यधिक परिचालन कार्य दबाव के कारण उच्च कर्मचारी टर्नओवर दर (Employee Turnover Rate)।
(B) एक आरामदायक, मैत्रीपूर्ण वातावरण लेकिन संभावित रूप से कम कार्य आउटपुट।
(C) उच्च कर्मचारी मनोबल (Employee Morale) के साथ शैक्षणिक लक्ष्यों की इष्टतम उपलब्धि।
(D) विद्यालय के नियमों और वित्तीय नीतियों का सख्त प्रशासनिक पालन (Administrative Compliance)।

29. प्रबंधकीय ग्रिड (Managerial Grid) पर 5,5 स्थिति को कहा जाता है:
(A) मध्य-मार्ग प्रबंधन (Middle of the Road Management)
(B) पितृसत्तात्मक नेतृत्व प्रबंधन (Paternalistic Leadership Management)
(C) अवसरवादी नेतृत्व प्रबंधन (Opportunistic Leadership Management)
(D) अहस्तक्षेपवादी प्रशासनिक प्रबंधन (Laissez-faire Administrative Management)

Click Here to Buy book on Flipkart

NODIA

30. निम्नलिखित में से कौन सा विकल्प सैद्धांतिक ढांचे को उसके मूल प्रस्ताव के साथ सही ढंग से जोड़ता है?
(A) लक्षण सिद्धांत (Trait Theory) – नेतृत्व प्रभावशीलता मुख्य रुप से अनुयायी परिपक्वता स्तरों पर निर्भर करती है।
(B) व्यवहारवादी सिद्धांत (Behavioural Theory) – नेता प्रशिक्षण के माध्यम से विकसित होने के बजाय प्राकृतिक रुप से पैदा होते हैं।
(C) आकस्मिकता सिद्धांत (Contingency Theory) – नेतृत्व प्रभावशीलता शैली को स्थिति से मिलाने पर निर्भर करती है।
(D) महान व्यक्ति सिद्धांत (Great Man Theory) – ग्रिड प्रशिक्षण मॉडल के माध्यम से नेतृत्व को व्यवस्थित रुप से सिखाया जा सकता है।

31. ब्लैक और माउंटेन ने बाद में अपने प्रबंधकीय ग्रिड (Managerial Grid) ढांचे में दो अतिरिक्त शैलियां जोड़ीं। वह शैली जहां एक नेता 1,9 और 9,1 दोनों शैलियों का उपयोग करता है लेकिन उन्हें एकीकृत नहीं करता है (अक्सर एक "हितैषी तानाशाह" के रूप में कार्य करता है) को जाना जाता है:
(A) अवसरवादी रणनीतिक नेतृत्व प्रबंधन (Opportunistic Strategic Leadership Management)
(B) रुपांतरणकारी शैक्षिक नेतृत्व मॉडल (Transformational Educational Leadership Model)
(C) परिस्थितियों के अनुसार प्रशासनिक नेतृत्व शैली (Situational Administrative Leadership Style)
(D) पितृसत्तात्मक/मातृसत्तात्मक प्रबंधन (Paternalistic/ Maternalistic Management)

32. प्रबंधकीय ग्रिड (Managerial Grid) के संबंध में निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:
I. 9,9 शैली यह मानती है कि कर्मचारी और संगठनात्मक लक्ष्य स्वाभाविक रुप से संघर्ष में हैं।
II. 5,5 शैली स्वीकार्य प्रदर्शन बनाए रखने के लिए समझौते पर अत्यधिक निर्भर करती है।
III. अवसरवादी नेता पूरी तरह से व्यक्तिगत उन्नति के लिए ग्रिड पर अपनी स्थिति को अनुकूलित करता है।
ऊपर दिए गए कथनों में से कौन से सही हैं?
(A) केवल I और II
(B) केवल II और III
(C) केवल I और III
(D) I, II और III

33. पूर्व सिद्धांतों से नेतृत्व के आकस्मिकता सिद्धांतों (Contingency Theories) का प्राथमिक विशिष्ट कारक यह दावा है कि:
(A) जटिल औपचारिक संगठनों में मानव व्यवहार पूरी तरह से अप्रत्याशित है।
(B) नेतृत्व करने का कोई एक सर्वोत्तम तरीका नहीं है; प्रभावशीलता संदर्भ (Context) पर निर्भर करती है।
(C) सफलता प्राप्त करने के लिए नेताओं को सार्वभौमिक रुप से अत्यधिक लोकतांत्रिक शैली (Democratic Style) अपनानी चाहिए।
(D) अनुयायी व्यक्तित्व लक्षण स्वाभाविक रुप से नेता के लक्षणों की तुलना में अधिक महत्वपूर्ण हैं।

34. फ्रेड फिडलर का आकस्मिकता मॉडल (Fiedler's Contingency Model) निम्नलिखित में से किस उपकरण का उपयोग करके नेता की अंतर्निहित शैली को मापता है?
(A) बहुकारक नेतृत्व प्रश्नावली (Multifactor Leadership Questionnaire - MLQ)
(B) प्रबंधकीय ग्रिड प्रश्नावली (Managerial Grid Questionnaire)
(C) नेता व्यवहार विवरण प्रश्नावली (Leader Behaviour Description Questionnaire - LBDQ)
(D) सबसे कम पसंदीदा सहकर्मी पैमाना (Least Preferred Co-worker Scale - LPC Scale)

35. मनोबल बढ़ाने के लिए कर्मचारियों के लिए एक शानदार पार्टी का आयोजन करने वाले लेकिन शिक्षकों द्वारा सतत मूल्यांकन (Continuous Assessment) जमा करने की समय-सीमा छूटने की पूरी तरह से उपेक्षा करने वाले प्राचार्य किस प्रबंधकीय ग्रिड (Managerial Grid) शैली को प्रदर्शित कर रहे हैं?
(A) 1,9 कंट्री क्लब (1,9 Country Club)
(B) 9,1 अधिकार-अनुपालन (9,1 Authority-Compliance)
(C) 1,1 अकिंचन/शक्तिहीन (1,1 Impoverished)
(D) 9,9 टीम प्रबंधन (9,9 Team Management)

36. फिडलर के आकस्मिकता मॉडल (Fiedler's Contingency Model) के अनुसार, सबसे कम पसंदीदा सहकर्मी (LPC) पैमाने पर उच्च अंक प्राप्त करने वाले नेता को माना जाता है:
(A) कार्य-उन्मुख नेतृत्व शैली (Task-oriented Leadership Style)
(B) अहस्तक्षेपवादी नेतृत्व शैली (Laissez-faire Leadership Style)
(C) संबंध-उन्मुख नेतृत्व शैली (Relationship-oriented Leadership Style)
(D) निरंकुश प्रशासनिक नेतृत्व शैली (Autocratic Administrative Leadership Style)

37. फिडलर ने तीन आयामों के आधार पर नेतृत्व स्थिति की "अनुकूलता" (Favourableness) को परिभाषित किया। निम्नलिखित में से कौन सा इन आयामों में से एक नहीं है?
(A) अनुयायी परिपक्वता (Follower Maturity)
(B) नेता-सदस्य संबंध (Leader-Member Relations)
(C) कार्य संरचना (Task Structure)
(D) पद शक्ति (Position Power)

38. फिडलर के मॉडल में, "कार्य संरचना" (Task Structure) का तात्पर्य है:
(A) जिस सीमा तक अनुयायी अपने नेता पर भरोसा करते हैं, उसका सम्मान करते हैं और उसमें विश्वास महसूस करते हैं।
(B) कर्मचारियों को पुरस्कृत या दंडित करने के लिए नेता के पास मौजूद औपचारिक अधिकार की मात्रा।
(C) संगठनात्मक कार्यस्थानों का भौतिक लेआउट और पर्यावरणीय स्थितियां।
(D) जिस सीमा तक कार्य असाइनमेंट स्पष्ट रूप से परिभाषित और प्रक्रियात्मक रूप से स्पष्ट हैं।

39. फिडलर के आकस्मिकता सिद्धांत (Fiedler's Contingency Theory) के अनुसार, कार्य-उन्मुख नेता (निम्न LPC) उन स्थितियों में सबसे अच्छा प्रदर्शन करते हैं जो हैं:
(A) मध्यम रूप से अनुकूल (Moderately Favourable)
(B) अत्यधिक अनुकूल या अत्यधिक प्रतिकूल (Highly Favourable or Highly Unfavourable)
(C) कमजोर पद शक्ति के साथ असंरचित (Unstructured with Weak Position Power)
(D) उच्च अनुयायी मनोवैज्ञानिक परिपक्वता द्वारा अभिलक्षित (High Follower Psychological Maturity)

40. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।
अभिकथन (A): फिडलर ने प्रस्ताव दिया कि नेता से अपनी मौलिक शैली बदलने के लिए कहने के बजाय नेता के अनुकूल नेतृत्व स्थिति को बदलना अधिक व्यावहारिक है।
कारण (R): फिडलर का मानना था कि किसी व्यक्ति की नेतृत्व शैली (जैसा कि LPC पैमाने द्वारा मापा जाता है) गहराई से समाहित होती है और अपेक्षाकृत अनम्य होती है।
(A) A और R दोनों सही हैं तथा R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

41. फिडलर के आकस्मिकता मॉडल (Fiedler's Contingency Model) के अनुसार, संबंध-उन्मुख नेता (उच्च LPC) उन स्थितियों में सबसे प्रभावी होते हैं जो हैं:
(A) अत्यधिक अनुकूल स्थितियां (Highly Favourable Conditions)
(B) अत्यधिक प्रतिकूल स्थितियां (Highly Unfavourable Conditions)
(C) पूरी तरह से असंरचित स्थितियां (Entirely Unstructured Conditions)
(D) मध्यम रूप से अनुकूल स्थितियां (Moderately Favourable Conditions)

42. फिडलर के सिद्धांत में, यदि एक विद्यालय प्राचार्य के शिक्षकों के साथ उत्कृष्ट संबंध हैं, विद्यालय अत्यधिक संरचित मानकीकृत परीक्षण प्रोटोकॉल का पालन करता है, और प्राचार्य के पास छुट्टी स्वीकृत करने का पूरा अधिकार है, तो स्थिति को वर्गीकृत किया जाता है:
(A) अत्यधिक अनुकूल (Highly Favourable)
(B) मध्यम रूप से अनुकूल (Moderately Favourable)
(C) अत्यधिक प्रतिकूल (Highly Unfavourable)
(D) तटस्थ अनुकूलता (Neutral Favourability)

43. एक प्राचार्य का स्थानांतरण एक ऐसे असफल विद्यालय में किया जाता है जहाँ शिक्षक खुले तौर पर शत्रुतापूर्ण हैं, शैक्षणिक दिनचर्या पूरी तरह से असंरचित है, और प्राचार्य को अनुशासन लागू करने के लिए निदेशालय द्वारा बहुत कम औपचारिक अधिकार दिया गया है। फिडलर के अनुसार, यहाँ किस प्रकार का नेता सबसे प्रभावी होगा?
(A) उच्च LPC (संबंध-उन्मुख) [High LPC (Relationship-oriented)]
(B) निम्न LPC (कार्य-उन्मुख) [Low LPC (Task-oriented)]
(C) लोकतांत्रिक नेता (Democratic Leader)
(D) अहस्तक्षेपवादी नेता (Laissez-faire Leader)

44. नेतृत्व का पथ-लक्ष्य सिद्धांत (Path-Goal Theory of Leadership) मुख्य रूप से किसके द्वारा तैयार किया गया था?
(A) पॉल हर्सी और केन ब्लैंचर्ड (Paul Hersey and Ken Blanchard)
(B) रॉबर्ट हाउस (Robert House)
(C) बर्नार्ड बास (Bernard Bass)
(D) विक्टर व्रूम (Victor Vroom)

45. पथ-लक्ष्य सिद्धांत (Path-Goal Theory) किस प्रमुख प्रेरणा सिद्धांत पर अत्यधिक निर्भर करता है?
(A) व्रूम का प्रत्याशा सिद्धांत (Vroom's Expectancy Theory)
(B) मास्लो का आवश्यकताओं का पदानुक्रम (Maslow's Hierarchy of Needs)
(C) हर्ज़बर्ग का द्वि-कारक सिद्धांत (Herzberg's Two-Factor Theory)
(D) मैकग्रेगर का सिद्धांत X और सिद्धांत Y (McGregor's Theory X and Theory Y)

NODIA

46. पथ-लक्ष्य सिद्धांत (Path-Goal Theory) के अनुसार, नेता का प्राथमिक कार्य है:
(A) लगातार सभी कार्यों में उच्च स्तर की संरचना प्रारंभ करना सुनिश्चित करना।
(B) अपनी निश्चित लक्षण नेतृत्व शैली को परिस्थितिजन्य संदर्भ से मिलाने पर ध्यान केंद्रित करना।
(C) किसी भी बाधा को हटाकर अधीनस्थों के लिए लक्ष्यों को प्राप्त करने का मार्ग प्रशस्त करना।

(D) उत्पादकता बढ़ाने के लिए subordinates को प्रशासनिक इन-ग्रुप में शामिल होने के लिए बाध्य करना।

47. पथ-लक्ष्य सिद्धांत (Path-Goal Theory) चार अलग-अलग नेतृत्व शैलियों की पहचान करता है। निम्नलिखित में से कौन सा उनमें से एक नहीं है?
(A) निर्देशकीय नेतृत्व शैली (Directive Leadership Style)
(B) सहायक नेतृत्व शैली (Supportive Leadership Style)
(C) सहभागितापूर्ण नेतृत्व शैली (Participative Leadership Style)
(D) लेन-देन नेतृत्व शैली (Transactional Leadership Style)

48. फिडलर के आकस्मिकता मॉडल (Fiedler's Contingency Model) में निम्नलिखित चरों पर विचार कीजिए:
I. नेता-सदस्य संबंध (Leader-Member Relations)
II. पद शक्ति (Position Power)
III. कार्य संरचना (Task Structure)
IV. अधीनस्थ का नियंत्रण केंद्र (Subordinate Locus of Control)
ऊपर दिए गए चरों में से किसका उपयोग परिस्थितिजन्य अनुकूलता (Situational Favourableness) निर्धारित करने के लिए किया जाता है?
(A) केवल I, II और III
(B) केवल II, III और IV
(C) केवल I, III और IV
(D) I, II, III और IV

49. पथ-लक्ष्य सिद्धांत (Path-Goal Theory) में, किस नेतृत्व शैली में अधीनस्थों को यह बताना शामिल है कि उनसे वास्तव में क्या उम्मीद की जाती है, विशिष्ट मार्गदर्शन देना और अनुयायियों से नियमों का पालन करने के लिए कहना शामिल है?
(A) उपलब्धि-उन्मुख (Achievement-oriented)
(B) निर्देशकीय (Directive)
(C) सहायक (Supportive)
(D) सहभागितापूर्ण (Participative)

50. पथ-लक्ष्य सिद्धांत (Path-Goal Theory) के अनुसार, जब नए शिक्षकों के लिए विद्यालय के कार्य अत्यधिक अस्पष्ट, जटिल और तनावपूर्ण होते हैं, तो प्रभावशीलता को अधिकतम करने के लिए प्राचार्य को कौन सी नेतृत्व शैली अपनानी चाहिए?
(A) सहायक (Supportive)
(B) प्रतिनिधिमंडल/सौंपने वाली (Delegating)
(C) अहस्तक्षेपवादी (Laissez-faire)
(D) निर्देशकीय (Directive)

51. पथ-लक्ष्य सिद्धांत (Path-Goal Theory) में, "उपलब्धि-उन्मुख नेतृत्व" (Achievement-oriented Leadership) की विशेषता है:
(A) चुनौतीपूर्ण लक्ष्य निर्धारित करना और अनुयायी के प्रदर्शन करने की क्षमता में विश्वास दिखाना।
(B) सुलभ होना और अधीनस्थ की जरूरतों और कल्याण के लिए वास्तविक चिंता दिखाना।
(C) निर्णय अंतिम रूप देने से पहले अधीनस्थों से परामर्श करना और उनके सुझावों का उपयोग करना।
(D) जब अधीनस्थ निर्दिष्ट संस्थागत लक्ष्य मानकों को पूरा करने में विफल रहते हैं तो उन्हें दंडित करना।

52. एक प्राचार्य एक ऐसी स्थिति का सामना करते हैं जहाँ शिक्षण कर्मचारी अत्यधिक अनुभवी हैं, विद्यालय की दिनचर्या गहराई से स्थापित है, और वातावरण बहुत स्थिर है। प्राचार्य सूक्ष्म, चरण-दर-चरण निर्देश देना जारी रखते हैं। पथ-लक्ष्य सिद्धांत (Path-Goal Theory) के तहत, शिक्षकों द्वारा इस निर्देशकीय व्यवहार को कैसे देखे जाने की संभावना है?
(A) मार्गों को स्पष्ट करने में सहायक के रूप में
(B) लक्ष्यों को प्राप्त करने के लिए आवश्यक के रूप में
(C) अनावश्यक और अत्यधिक निराशाजनक के रूप में
(D) सहभागितापूर्ण नेतृत्व के संकेत के रूप में

53. पथ-लक्ष्य सिद्धांत (Path-Goal Theory) आकस्मिकता चरों (Contingency Variables) के दो वर्गों की व्याख्या करता है जो नेतृत्व व्यवहार-परिणाम संबंध को नियंत्रित करते हैं। ये हैं:
(A) अधीनस्थ विशेषताएं (Subordinate Characteristics) और पर्यावरणीय विशेषताएं (Environmental Characteristics)
(B) कार्य संरचना आयाम (Task Structure Dimensions) और पद शक्ति अधिकार स्तर (Position Power Authority Levels)
(C) नेता व्यक्तित्व लक्षण (Leader Personality Traits) और संगठनात्मक प्रशासनिक संरचना (Organizational Administrative Structure)
(D) अनुयायी तत्परता स्तर (Follower Readiness Levels) और अधीनस्थ परिपक्वता स्तर कारक (Subordinate Maturity Level Factors)

54. पथ-लक्ष्य सिद्धांत (Path-Goal Theory) के अनुसार, "आंतरिक नियंत्रण केंद्र" (Internal Locus of Control - जो मानते हैं कि वे अपने भाग्य को स्वयं नियंत्रित करते हैं) वाले अधीनस्थ किस नेतृत्व शैली से सबसे अधिक संतुष्ट होते हैं?
(A) निर्देशकीय प्रशासनिक नेतृत्व (Directive Administrative Leadership)
(B) निरंकुश संगठनात्मक नेतृत्व (Autocratic Organizational Leadership)
(C) पितृसत्तात्मक संस्थागत नेतृत्व (Paternalistic Institutional Leadership)

Downloaded from www.pdf.tube

(D) सहभागितापूर्ण नेतृत्व शैली (Participative Leadership Style)

55. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।
अभिकथन (A): फिडलर के आकस्मिकता मॉडल के विपरीत, पथ-लक्ष्य सिद्धांत (Path-Goal Theory) मानती है कि नेता लचीले होते हैं और स्थिति के आधार पर चार नेतृत्व शैलियों में से किसी को या सभी को प्रदर्शित कर सकते हैं।
कारण (R): पथ-लक्ष्य सिद्धांत इस विश्वास पर आधारित है कि नेतृत्व व्यवहार अनुयायी की प्रत्याशा (Expectancy) और संयोजकता (Valence) को प्रभावित करने के लिए उपयोग किया जाने वाला एक अनुकूलनीय उपकरण है।
(A) A और R दोनों सही हैं तथा R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

56. परिस्थितियों के अनुसार नेतृत्व सिद्धांत (Situational Leadership Theory), जो अनुयायी की परिपक्वता/तत्परता के आधार पर नेतृत्व शैली को अनुकूलित करने पर बल देता है, किसके द्वारा विकसित किया गया था?
(A) रॉबर्ट हाउस और टेरेंस मिचेल (Robert House and Terence Mitchell)
(B) फ्रेड फिडलर और जोसेफ गार्सिया (Fred Fiedler and Joseph Garcia)
(C) पॉल हर्सी और केन ब्लैंचर्ड (Paul Hersey and Ken Blanchard)
(D) बर्नार्ड बास और ब्रूस एवोलियो (Bernard Bass and Bruce Avolio)

57. हर्सी और ब्लैंचर्ड के परिस्थितियों के अनुसार नेतृत्व सिद्धांत (Situational Leadership Theory) में, "तत्परता" (Readiness) या परिपक्वता का तात्पर्य है:
(A) अधीनस्थों की शारीरिक कालानुक्रमिक आयु और अनुभव का स्तर।
(B) किसी विशिष्ट विद्यालय में कर्मचारियों की शिक्षण सेवा की कुल अवधि।
(C) शैक्षिक नेता का मापा गया भावनात्मक बुद्धिमत्ता गुणांक (Emotional Intelligence Quotient - EQ)।
(D) जिस सीमा तक किसी अनुयायी के पास किसी कार्य के लिए क्षमता और इच्छा (Ability and Willingness) है।

58. हर्सी और ब्लैंचर्ड अधीनस्थ की तत्परता को दो घटकों में विभाजित करते हैं। वे क्या हैं?
(A) कार्य परिपक्वता (Job Maturity - Ability) और मनोवैज्ञानिक परिपक्वता (Psychological Maturity - Willingness)
(B) शैक्षणिक पृष्ठभूमि योग्यताएं (Academic Background Qualifications) और शारीरिक सहनशक्ति स्तर
(C) कार्य संरचना स्पष्टता आयाम और पद शक्ति अधिकार स्तर
(D) संरचना व्यवहार प्रारंभ करना और विचारशीलता नेतृत्व लक्षण

59. परिस्थितियों के अनुसार नेतृत्व सिद्धांत (Situational Leadership Theory) के अनुसार, M1 (या R1) तत्परता स्तर पर एक अनुयायी होता है:
(A) सक्षम और योग्य, लेकिन अनिच्छुक या झिझकने वाला
(B) असमर्थ और अनिच्छुक (या आत्मविश्वास की कमी वाला)
(C) कार्य करने में असमर्थ, लेकिन अत्यधिक इच्छुक
(D) कार्य करने में सक्षम, और पूरी तरह से इच्छुक

60. हर्सी-ब्लैंचर्ड के सिद्धांत में M1 (असमर्थ और अनिच्छुक) अनुयायियों के लिए अनुशंसित नेतृत्व शैली है:
(A) बेचना/समझाना (Selling - S2)
(B) बताना/निर्देश देना (Telling - S1)
(C) भाग लेना/सहभागिता करना (Participating - S3)
(D) सौंपना/प्रतिनिधिमंडल (Delegating - S4)

NODIA

61. निम्नलिखित हर्सी-ब्लैंचर्ड नेतृत्व शैलियों पर विचार कीजिए:
I. बताना (Telling): उच्च कार्य व्यवहार, कम संबंध व्यवहार।
II. बेचना (Selling): उच्च कार्य व्यवहार, उच्च संबंध व्यवहार।
III. सौंपना (Delegating): कम कार्य व्यवहार, कम संबंध व्यवहार।
ऊपर दिए गए कथनों में से कौन से सही हैं?
(A) केवल I और II
(B) केवल II और III
(C) केवल I और III
(D) I, II और III

62. परिस्थितियों के अनुसार नेतृत्व सिद्धांत (Situational Leadership Theory) में, "सहभागिता" (Participating - S3) शैली उन अनुयायियों के लिए सबसे उपयुक्त है जो हैं:
(A) वे अधीनस्थ जो पूरी तरह सक्षम और प्रदर्शन करने के लिए अत्यधिक इच्छुक दोनों हैं।
(B) वे अधीनस्थ जो वर्तमान में असमर्थ हैं लेकिन उच्च इच्छा प्रदर्शित करते हैं।
(C) वे अधीनस्थ जो सक्षम हैं लेकिन अनिच्छुक हैं या जिनमें आत्मविश्वास की कमी है।
(D) वे अधीनस्थ जो कार्यों को स्वीकार करने में पूरी तरह से असमर्थ और अनिच्छुक हैं।

63. एक प्राचार्य नए भर्ती किए गए अनुबंध शिक्षकों के एक समूह का प्रबंधन कर रहे हैं जो पढ़ाने के लिए उत्सुक हैं लेकिन उनमें शिक्षण कौशल और विद्यालय प्रोटोकॉल के ज्ञान की कमी

है। हर्सी-ब्लैंचर्ड के अनुसार, वे किस तत्परता स्तर पर हैं, और प्राचार्य को किस शैली का उपयोग करना चाहिए?
(A) R1 (असमर्थ और अनिच्छुक) → बताने की शैली (Telling Style)
(B) R2 (असमर्थ लेकिन इच्छुक) → बेचने/समझाने की शैली (Selling Style)
(C) R3 (सक्षम लेकिन अनिच्छुक) → सहभागिता शैली (Participating Style)
(D) R4 (सक्षम और इच्छुक) → सौंपने की शैली (Delegating Style)

64. एक प्राचार्य के पास एक अत्यधिक अनुभवी विभागाध्यक्ष (Head of Department) है जिसके पास उत्कृष्ट प्रशासनिक कौशल और उच्च प्रेरणा है। प्राचार्य विभागाध्यक्ष को विभागीय समय-सारणी तैयार करने पर पूरी स्वायत्तता देने का निर्णय लेते हैं। परिस्थितियों के अनुसार नेतृत्व (Situational Leadership) की कौन सी शैली प्रदर्शित की जा रही है?
(A) बताना (Telling)
(B) बेचना (Selling)
(C) सौंपना (Delegating)
(D) सहभागिता करना (Participating)

65. निम्नलिखित में से कौन सी हर्सी और ब्लैंचर्ड के परिस्थितियों के अनुसार नेतृत्व सिद्धांत (Situational Leadership Theory) की एक आम आलोचना है?
(A) यह अनुयायियों के समग्र महत्व (Overall Importance) और भूमिका को पूरी तरह से पहचानने में विफल रहता है।
(B) अनुयायी तत्परता (Follower Readiness) को परिभाषित करने और मापने में अवधारणात्मक अस्पष्टताएं मौजूद हैं।
(C) यह सभी परिचालन स्थितियों में एक सख्त निरंकुश दृष्टिकोण की वकालत करता है।
(D) यह विशेष रूप से सैन्य संस्थानों पर लागू होता है और विद्यालय परिवेश पर नहीं।

66. नेता-सदस्य विनिमय सिद्धांत (Leader-Member Exchange Theory - LMX) यह प्रस्तावित करके पहले के व्यवहारवादी सिद्धांतों से मौलिक रूप से भिन्न है कि:
(A) नेता सभी संगठनात्मक subordinates के साथ पूरी तरह से एक समान व्यवहार करते हैं।
(B) केवल नेता के जन्मजात व्यक्तित्व लक्षण ही परिचालन परिणामों को निर्धारित करते हैं।
(C) अधीनस्थ सभी संरचनात्मक प्रशासनिक नीतियों को पूरी तरह से तय करते हैं।
(D) नेता अधीनस्थों के साथ अद्वितीय, विभेदित संबंध विकसित करते हैं।

67. LMX सिद्धांत के अनुसार, जो अनुयायी नेता के साथ निकट, उच्च-विश्वास और उच्च-अंतःक्रियात्मक संबंध रखते हैं, वे संबंधित हैं:
(A) इन-ग्रुप (In-group) से
(B) आउट-ग्रुप (Out-group) से
(C) संदर्भ समूह (Reference Group) से
(D) संबंधन समूह (Affiliation Group) से

68. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।
अभिकथन (A): LMX "इन-ग्रुप" (In-group) में अधीनस्थ आमतौर पर "आउट-ग्रुप" (Out-group) के लोगों की तुलना में बेहतर प्रदर्शन मूल्यांकन (Performance Appraisal), अधिक संसाधन और उच्च मेंटरशिप प्राप्त करते हैं।
कारण (R): इन-ग्रुप सदस्य अक्सर अपने औपचारिक कार्य विवरण (Job Description) से परे भूमिकाएं और जिम्मेदारियां लेते हैं, जो नेता के लक्ष्यों के प्रति उच्च प्रतिबद्धता प्रदर्शित करते हैं।
(A) A और R दोनों सही हैं तथा R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

69. LMX संबंधों का विकास आमतौर पर तीन चरणों के माध्यम से आगे बढ़ता है। इन चरणों के सही क्रम की पहचान कीजिए:
(A) भूमिका रूढ़िवादिता (Role Routinization) → भूमिका निर्माण (Role Making) → भूमिका ग्रहण (Role Taking)
(B) भूमिका निर्माण (Role Making) → भूमिका ग्रहण (Role Taking) → भूमिका रूढ़िवादिता (Role Routinization)
(C) भूमिका ग्रहण (Role Taking) → भूमिका निर्माण (Role Making) → भूमिका रूढ़िवादिता (Role Routinization)
(D) भूमिका ग्रहण (Role Taking) → भूमिका रूढ़िवादिता (Role Routinization) → भूमिका निर्माण (Role Making)

70. विद्यालय के माहौल में, LMX सिद्धांत के अनुसार निम्नलिखित में से कौन सा "आउट-ग्रुप" (Out-group) सदस्यों का एक लक्षण है?
(A) उन्हें अक्सर असंरचित, अत्यधिक रचनात्मक प्रशासनिक कार्य असाइनमेंट प्राप्त होते हैं।
(B) संस्थागत संकटों को स्वतंत्र रूप से प्रबंधित करने के लिए विद्यालय के प्राचार्य द्वारा उन पर अत्यधिक भरोसा किया जाता है।
(C) वे इन-ग्रुप (In-group) सदस्यों की तुलना में पेशेवर टर्नओवर की काफी कम दरों का अनुभव करते हैं।
(D) प्राचार्य के साथ उनका संबंध पूरी तरह से औपचारिक रोजगार अनुबंधों (Employment Contracts) पर

Click Here to Buy book on Amazon

निर्भर करता है।

71. LMX सिद्धांत के संबंध में निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:
I. नेता अपने संबंध के प्रारंभ में ही अनुयायियों को इन-ग्रुप (In-group) और आउट-ग्रुप (Out-group) में अंतर्निहित रूप से वर्गीकृत करता है।
II. आउट-ग्रुप सदस्य आम तौर पर इन-ग्रुप सदस्यों की तुलना में उच्च स्तर की नौकरी की संतुष्टि प्रदर्शित करते हैं।
III. उच्च गुणवत्ता वाले LMX संबंध विद्यालयों में उच्च संगठनात्मक नागरिकता व्यवहार (Organizational Citizenship Behaviour - OCB) से जुड़े हैं।
IV. LMX सिद्धांत मानती है कि नेता आउट-ग्रुप गतिकी को बदलने में शक्तिहीन हैं।
ऊपर दिए गए कथनों में से कौन से सही हैं?
(A) केवल I और III
(B) केवल II और IV
(C) केवल I, II और III
(D) केवल I, III और IV

72. लेन-देन नेतृत्व (Transactional Leadership) को सबसे बेहतर रूप से एक ऐसी प्रक्रिया के रूप में परिभाषित किया जाता है जहाँ नेता:
(A) अनुयायियों को अधिक से अधिक संगठनात्मक भलाई के लिए स्व-हितों से ऊपर उठने के लिए प्रेरित करते हैं।
(B) घनिष्ठ भावनात्मक संबंध बनाते हैं और परिचालन निर्णय लेने को पूरी तरह से वितरित करते हैं।
(C) भूमिका और कार्य आवश्यकताओं को स्पष्ट रूप से स्पष्ट करके अनुयायियों को लक्ष्यों की ओर मार्गदर्शन करते हैं।
(D) शुद्ध करिश्माई अपील के पक्ष में औपचारिक संगठनात्मक संरचनाओं को खारिज करते हैं।

73. लेन-देन नेतृत्व (Transactional Leadership) का कौन सा तत्व नेता द्वारा नियमों और मानकों से विचलनों को देखने और खोजने, और सुधारात्मक कार्रवाई करने में शामिल है?
(A) आकस्मिक पुरस्कार (Contingent Reward)
(B) अपवाद द्वारा निष्क्रिय प्रबंधन (Passive Management by Exception)
(C) अहस्तक्षेप (Laissez-Faire)
(D) अपवाद द्वारा सक्रिय प्रबंधन (Active Management by Exception)

74. रुपांतरणकारी नेतृत्व सिद्धांत (Transformational Leadership Theory), जिसका बर्नार्ड बास द्वारा विस्तार किया गया था, को चार आयामों द्वारा अभिलक्षित किया जाता है जिन्हें अक्सर "चार I" (Four I's) कहा जाता है। निम्नलिखित में से कौन सा उनमें से एक नहीं है?
(A) संरचना प्रारंभ करना (Initiating Structure)
(B) आदर्शित प्रभाव (Idealized Influence)
(C) प्रेरणादायक अभिप्रेरणा (Inspirational Motivation)
(D) बौद्धिक उत्तेजना (Intellectual Stimulation)

75. रुपांतरणकारी नेतृत्व (Transformational Leadership) में, "आदर्शित प्रभाव" (Idealized Influence) का अर्थ है कि नेता:
(A) अनुयायियों को उद्देश्य की एक स्पष्ट भावना प्रदान करता है जो ऊर्जावान होती है।
(B) एक मजबूत रोल मॉडल के रूप में कार्य करता है, जो अनुयायियों का गहरा विश्वास और सम्मान अर्जित करता है।
(C) अनुयायियों को नवीन होने और पुरानी धारणाओं को चुनौती देने के लिए प्रोत्साहित करता है।
(D) उपलब्धि और विकास के लिए प्रत्येक व्यक्तिगत अनुयायी की आवश्यकता पर विशेष ध्यान देता है।

76. एक प्राचार्य देखती हैं कि अनुभवी शिक्षक रटने की पुरानी शिक्षण विधियों से चिपके हुए हैं। वह एक कार्यशाला आयोजित करती हैं, आधुनिक शिक्षाशास्त्र के बारे में विचारोत्तेजक प्रश्न पूछती हैं, और शिक्षकों को बिना किसी सजा के डर के अपनी प्रथाओं का गंभीर रूप से मूल्यांकन करने के लिए प्रोत्साहित करती हैं। रुपांतरणकारी नेतृत्व (Transformational Leadership) के किस आयाम का प्रयोग किया जा रहा है?
(A) व्यक्तिगत विचारशीलता (Individualized Consideration)
(B) बौद्धिक उत्तेजना (Intellectual Stimulation)
(C) प्रेरणादायक अभिप्रेरणा (Inspirational Motivation)
(D) आकस्मिक पुरस्कार (Contingent Reward)

NODIA

77. रुपांतरणकारी नेता जो कोच और मेंटर के रूप में कार्य करते हैं, शिक्षकों की चिंताओं को सुनते हैं और उनके व्यक्तिगत प्रशासनिक कौशलों को विकसित करने में मदद करने के लिए कार्य सौंपते हैं, प्रदर्शित कर रहे हैं:
(A) व्यक्तिगत विचारशीलता (Individualized Consideration)
(B) आदर्शित प्रभाव नेतृत्व (Idealized Influence Leadership)
(C) अपवाद द्वारा सक्रिय प्रबंधन (Active Management by Exception)
(D) बौद्धिक उत्तेजना मॉडल (Intellectual Stimulation Model)

78. निम्नलिखित में से कौन सा कथन लेन-देन (Transactional) और रुपांतरणकारी (Transformational) नेतृत्व के बीच सही अंतर करता है?
(A) लेन-देन नेतृत्व समग्र संस्कृति (Overall Culture) को बदलने पर ध्यान केंद्रित करता है, जबकि रुपांतरणकारी नेतृत्व सख्ती से मौजूद दिनचर्या को बनाए रखने पर

ध्यान केंद्रित करता है।
(B) लेन-देन संबंधी नेता निर्णय लेने से पूरी तरह बचते हैं, जबकि रूपांतरणकारी नेता सभी परिचालन निर्णय लेने की शक्ति अपने पास रखते हैं।
(C) लेन-देन नेतृत्व बाह्य विनिमय (Extrinsic Exchanges) का उपयोग करता है, जबकि रूपांतरणकारी नेतृत्व अनुयायियों की उच्च-स्तरीय आंतरिक आवश्यकताओं (Intrinsic Needs) को आकर्षित करता है।
(D) रूपांतरणकारी नेतृत्व शैक्षिक परिवेश में अपवाद द्वारा लेन-देन प्रबंधन का केवल एक प्रशासनिक उपसमुच्चय है।

79. करिश्माई नेतृत्व सिद्धांत (Charismatic Leadership Theory), जो रूपांतरणकारी नेतृत्व से निकटता से संबंधित है, प्राथमिक रूप से यह प्रस्तावित करता है कि:
(A) नेतृत्व की प्रभावशीलता केवल अनुयायियों के लिए वित्तीय प्रोत्साहनों और सामग्री लाभों की गणना पर निर्भर करती है।
(B) एक नेता को सभी संगठनात्मक स्थितियों में उच्च कार्य संरचना और कम संबंध व्यवहार बनाए रखना चाहिए।
(C) नेता को स्पष्ट रूप से सभी परिचालन नियमों को संहिताबद्ध करना चाहिए और व्यक्तिगत जोखिम लेने से सख्ती से बचना चाहिए।
(D) विशिष्ट असाधारण व्यवहारों को देखने पर अनुयायी नेता को असाधारण नेतृत्व क्षमताओं का श्रेय देते हैं।

80. एक शैक्षणिक संस्थान में करिश्माई नेतृत्व (Charismatic Leadership) का एक संभावित नकारात्मक पहलू या सीमा यह है कि करिश्माई नेता:
(A) सभी विभागों में कठोर नौकरशाही नियम प्रवर्तन (Bureaucratic Rule Enforcement) पर अत्यधिक ध्यान केंद्रित कर सकता है।
(B) मामूली प्रशासनिक निर्णयों के लिए लोकतांत्रिक मतदान प्रक्रियाओं पर अत्यधिक भरोसा कर सकता है।
(C) व्यक्तिगत उद्देश्यों को विद्यालय के लक्ष्यों पर हावी होने दे सकता है, जिससे व्यक्ति-पूजा (Cult of Personality) का निर्माण हो सकता है।
(D) विद्यालय सभाओं के दौरान सार्वजनिक भाषण या दूरदर्शी वक्तव्य देने से इनकार कर सकता है।

81. बर्नार्ड बास ने अवधारणात्मक रूप से रूपांतरणकारी (Transformational) और लेन-देन (Transactional) नेतृत्व को कैसे संबंधित किया?
(A) उन्होंने तर्क दिया कि वे परस्पर अनन्य शैलियां हैं; एक नेता केवल एक या दूसरे को प्रदर्शित कर सकता है।
(B) उन्होंने तर्क दिया कि प्रदर्शन को बढ़ाने के लिए रूपांतरणकारी नेतृत्व लेन-देन नेतृत्व पर ही निर्माण करता है।
(C) उन्होंने कहा कि आधुनिक शैक्षणिक संस्थानों में लेन-देन नेतृत्व सार्वभौमिक रूप से श्रेष्ठ है।
(D) उन्होंने दावा किया कि दोनों ढांचे केवल फिडलर की उच्च LPC आकस्मिकता शैली के वैकल्पिक शब्द हैं।

82. प्रामाणिक नेतृत्व (Authentic Leadership) की अवधारणा मुख्य रूप से नेता के किस पहलू पर ध्यान केंद्रित करती है?
(A) संगठनात्मक लक्ष्यों (Organizational Goals) को प्राप्त करने के लिए अनुयायियों की धारणाओं में हेरफेर करने की क्षमता।
(B) करिश्माई वक्तृत्व कला और पंथ-जैसी शैली बनाने की क्षमता।
(C) सब से ऊपर वित्तीय दक्षता को अधिकतम करने का सख्त पालन।
(D) आत्म-जागरूकता (Self-awareness), संबंधात्मक पारदर्शिता (Relational Transparency) और अंतरीकृत नैतिक दृष्टिकोण (Internalized Moral Perspective)।

83. प्रामाणिक नेतृत्व (Authentic Leadership) में, "संतुलित प्रसंस्करण" (Balanced Processing) नेता के किस अभ्यास को संदर्भित करता है?
(A) निर्णयों से पहले प्रासंगिक डेटा का वस्तुनिष्ठ विश्लेषण करना और विरोधी विचारों की तलाश करना।
(B) सभी विभागों में समान बजटीय आवंटन और वित्तपोषण संसाधन सुनिश्चित करना।
(C) अनुभवी और नए संकाय कर्मचारियों के बीच शिक्षण समय-सारणी को समान रूप से संतुलित करना।
(D) इन-ग्रुप और आउट-ग्रुप दोनों कर्मचारियों को समान रूप से आकस्मिक पुरस्कार प्रदान करना।

84. निम्नलिखित में से कौन सा नेतृत्व दृष्टिकोण विशेष रूप से केवल प्राचार्य में केंद्रित करने के बजाय विद्यालय के भीतर कई व्यक्तियों के बीच नेतृत्व की जिम्मेदारियों को साझा करने पर बल देता है?
(A) करिश्माई नेतृत्व (Charismatic Leadership)
(B) महान व्यक्ति सिद्धांत (Great Man Theory)
(C) वितरणात्मक नेतृत्व (Distributed Leadership)
(D) अधिकार-अनुपालन प्रबंधन (Authority-Compliance Management)

85. विद्यालयों में वितरणात्मक नेतृत्व (Distributed Leadership) किसके सिद्धांतों के साथ सबसे निकटता से संरेखित है?
(A) सहयोग, साझा निर्णय लेने और शिक्षक नेता की विशेषज्ञता का उपयोग करना।
(B) निरंकुश प्रशासनिक नियंत्रण और कठोर संस्थागत परिचालन पदानुक्रम।
(C) अहस्तक्षेपवादी विद्यालय प्रशासन के साथ संयुक्त अपवाद द्वारा निष्क्रिय प्रबंधन।
(D) कम विचारशीलता प्रशासनिक लक्षणों के साथ युग्मित उच्च संरचना प्रारंभ करने वाले ढांचे।

Downloaded from www.pdf.tube

86. एक प्राचार्य को एक नई मूल्यांकन नीति के संबंध में शिक्षक संघ से मजबूत विरोध का सामना करना पड़ रहा है। नियम द्वारा नीति थोपने के बजाय, वह खुले तौर पर अपने मूल मूल्यों को साझा करती हैं, नीति की संभावित कमियों को स्वीकार करती हैं, और छात्र कल्याण के नैतिक जनादेश के साथ अपने तर्कों को जोड़ती हैं, जिससे गहरा विश्वास बनता है। वह मुख्य रूप से किस नेतृत्व मॉडल का उपयोग कर रही हैं?
(A) कार्य प्रबंधन (Task Management - 9,1)
(B) निर्देशकीय पथ-लक्ष्य नेतृत्व (Directive Path-Goal Leadership)
(C) अपवाद द्वारा प्रबंधन (Management by Exception)
(D) प्रामाणिक नेतृत्व (Authentic Leadership)

87. नेतृत्व सिद्धांत और उसके मूल निर्माण (Core Construct) के गलत जोड़े की पहचान कीजिए:
(A) परिस्थितियों के अनुसार नेतृत्व – अनुयायी तत्परता (Follower Readiness)
(B) व्यवहारवादी सिद्धांत – नियंत्रण का केंद्र (Locus of Control)
(C) पथ-लक्ष्य सिद्धांत – प्रत्याशा और संयोजकता (Expectancy and Valences)
(D) आकस्मिकता सिद्धांत – सबसे कम पसंदीदा सहकर्मी (Least Preferred Co-worker)

88. LMX सिद्धांत के अनुसार, यदि कोई प्राचार्य विद्यालय के समग्र माहौल में सुधार करना चाहता है, तो "आउट-ग्रुप" (Out-group) के संबंध में सबसे प्रभावी रणनीति है:
(A) उच्च संस्थागत इन-ग्रुप सामंजस्य बनाए रखने के लिए आउट-ग्रुप सदस्यों को तुरंत समाप्त करना।
(B) आउट-ग्रुप (Out-group) कर्मचारियों की पूरी तरह से उपेक्षा करना जब तक वे औपचारिक संविदात्मक कर्तव्यों को पूरा करते हैं।
(C) विश्वास के माध्यम से आउट-ग्रुप सदस्यों को इन-ग्रुप (In-group) में स्थानांतरित करने के अवसर प्रदान करना।
(D) वफादारी का परीक्षण करने के लिए बिना मार्गदर्शन के आउट-ग्रुप कर्मचारियों को सबसे महत्वपूर्ण, उच्च जोखिम वाले कार्य सौंपना।

89. कौन सा नेतृत्व सिद्धांत स्पष्ट रूप से "अंतरीकृत नैतिक दृष्टिकोण" (Internalized Moral Perspective) की अवधारणा को शामिल करता है जहाँ नेता के कार्य बाहरी दबावों के बजाय आंतरिक नैतिक मानकों द्वारा निर्देशित होते हैं?
(A) लेन-देन नेतृत्व (Transactional Leadership)
(B) मिशिगन अध्ययन (Michigan Studies)
(C) लक्षण सिद्धांत (Trait Theory)
(D) प्रामाणिक नेतृत्व (Authentic Leadership)

NODIA

90. निम्नलिखित में से कौन सा परिदृश्य फिडलर के आकस्मिकता सिद्धांत (Fiedler's Contingency Theory) की सिफारिशों को लागू करने वाले प्राचार्य को सबसे बेहतर रूप से प्रदर्शित करता है?
(A) प्राचार्य अपनी नेतृत्व शैली से मेल खाने वाले विद्यालय में स्थानांतरण का अनुरोध करते हैं।
(B) अपनी नेतृत्व शैली को बदलने के लिए प्राचार्य अक्सर व्यक्तित्व परीक्षण लेते हैं।
(C) प्राचार्य विद्यालय के सभी शिक्षण कर्मचारियों को करिश्माई नेता बनने के लिए प्रशिक्षित करते हैं।
(D) प्राचार्य शिक्षक परिपक्वता स्तरों के आधार पर दैनिक रूप से नेतृत्व शैली बदलते हैं।

91. हर्सी और ब्लैंचर्ड के मॉडल में, यदि किसी अनुयायी की तत्परता का स्तर M2 (असमर्थ लेकिन इच्छुक) से बढ़कर M3 (सक्षम लेकिन अनिच्छुक/असुरक्षित) हो जाता है, तो नेता को अपनी शैली को बदलना चाहिए:
(A) बताने वाली नेतृत्व शैली (Telling Style) से सौंपने वाली शैली (Delegating Style) में
(B) बेचने/समझाने की शैली (Selling Style) से सहभागिता शैली (Participating Style) में
(C) सहभागिता शैली (Participating Style) से बेचने/समझाने की शैली (Selling Style) में
(D) सौंपने वाली शैली (Delegating Style) से बताने वाली शैली (Telling Style) में

92. प्रामाणिक नेतृत्व (Authentic Leadership) में "संबंधात्मक पारदर्शिता" (Relational Transparency) की अवधारणा का तात्पर्य है कि प्राचार्य:
(A) निरपेक्ष पेशेवर क्षमता की आभा बनाए रखने के लिए व्यक्तिगत प्रशासनिक कमजोरियों को छिपाते हैं।
(B) खुले तौर पर जानकारी साझा करते हैं, सच्चे विचारों को उपयुक्त रूप से व्यक्त करते हैं, और छिपे हुए एजेंडे से बचते हैं।
(C) सभी संस्थागत संचार और परिचालन जिम्मेदारियां अधीनस्थ कर्मचारियों को सौंपते हैं।
(D) निरंतर सीसीटीवी निगरानी का उपयोग करके कक्षाओं में विद्यालय कर्मचारियों की गतिविधियों की लगातार निगरानी करते हैं।

93. रूपांतरणकारी नेतृत्व (Transformational Leadership) और करिश्माई नेतृत्व (Charismatic Leadership) के बीच प्राथमिक अंतर यह है कि:
(A) रूपांतरणकारी नेतृत्व स्वयं का नेतृत्व करने की अनुयायियों की क्षमता विकसित करने पर बल देता है।
(B) करिश्माई नेतृत्व के परिणामस्वरूप हमेशा नैतिक परिणाम मिलते हैं, जबकि रूपांतरणकारी नेतृत्व में ऐसा नहीं होता है।
(C) करिश्माई नेतृत्व आकस्मिक पुरस्कारों पर अत्यधिक निर्भर करता है, जबकि रूपांतरणकारी नेतृत्व उनसे बचता है।

(D) रुपांतरणकारी नेतृत्व पारंपरिक दिनचर्या पर ध्यान केंद्रित करता है, जबकि करिश्माई नेतृत्व उन्हें नष्ट कर देता है।

94. ब्लैक और माउंटेन के अनुसार, एक प्राचार्य जो लगातार समझौता करते हैं, जिसके परिणामस्वरुप औसत दर्जे का शैक्षणिक प्रदर्शन और मध्यम कर्मचारी संतुष्टि होती है, किस प्रबंधकीय ग्रिड (Managerial Grid) निर्देशांक पर काम कर रहे हैं?
(A) 1,9
(B) 9,9
(C) 5,5
(D) 1,1

95. नेतृत्व सिद्धांत में "महान व्यक्ति" (Great Man) से "आकस्मिकता" (Contingency) की ओर ऐतिहासिक बदलाव मुख्य रूप से किस विश्वास में बदलाव का प्रतीक है?
(A) नेता प्रशिक्षण के माध्यम से बनते हैं → नेता लक्षणों के साथ प्राकृतिक रुप से पैदा होते हैं
(B) कार्य-उन्मुख लेन-देन केंद्र बिंदु → अत्यधिक अहस्तक्षेपवादी प्रशासनिक केंद्र बिंदु
(C) समूह-स्तरीय संगठनात्मक केंद्र बिंदु → प्रबंधन में व्यक्तिगत अलगाव
(D) सार्वभौमिक अंतर्निहित लक्षण → संदर्भ-निर्भर नेतृत्व प्रभावशीलता

96. पथ-लक्ष्य सिद्धांत (Path-Goal Theory) के तहत, यदि शिक्षकों को दिए गए कार्य अत्यधिक संरचित, नियमित और असाधारण रूप से उबाऊ हैं, तो मनोबल में सुधार के लिए सबसे उपयुक्त नेतृत्व शैली कौन सी है?
(A) निर्देशकीय (Directive)
(B) उपलब्धि-उन्मुख (Achievement-oriented)
(C) सहायक (Supportive)
(D) निरंकुश (Autocratic)

97. किस शोधकर्ता ने "पूर्ण श्रेणी नेतृत्व मॉडल" (Full Range Leadership Model) की अवधारणा पेश की, जो अहस्तक्षेपवादी(Laissez-faire),लेन-देन(Transactional) और रुपांतरणकारी (Transformational) नेतृत्व को एक निरंतरता (Continuum) पर रखता है?
(A) फ्रेड फिडलर (Fred Fiedler)
(B) बर्नार्ड बास (Bernard Bass)
(C) रॉबर्ट हाउस (Robert House)
(D) डॉ. पॉल हर्सी (Dr. Paul Hersey)

98. शैक्षिक प्रबंधन में, "वितरणात्मक नेतृत्व" (Distributed Leadership) दृष्टिकोण अपनाने के लिए विशेष रूप से प्राचार्य को क्या करने की आवश्यकता होती है?
(A) एकमात्र अनुदेशात्मक नेता के रूप में कार्य करना और सभी शैक्षणिक विद्यालय विभागों का सूक्ष्म प्रबंधन (Micro-management) करना।
(B) विद्यालय प्रबंधन समिति (School Management Committee - SMC) को सभी कानूनी और वित्तीय जवाबदेही सौंपना।
(C) नियम तोड़ने वाले सभी लोगों के बीच प्रशासनिक अनुशासनात्मक सजा को समान रूप से वितरित करना।
(D) पूरी संस्था के शिक्षकों और कर्मचारियों में नेतृत्व क्षमता को पहचानना और उसे बढ़ावा देना।

99. "मिशिगन अध्ययन" (Michigan Studies) और "ओहायो स्टेट अध्ययन" (Ohio State Studies) नेतृत्व सिद्धांतों के किस प्रतिमान से संबंधित प्रमुख अनुसंधान परियोजनाएं हैं?
(A) व्यवहारवादी सिद्धांत (Behavioural Theories)
(B) महान व्यक्ति सिद्धांत (Great Man Theories)
(C) आकस्मिकता सिद्धांत (Contingency Theories)
(D) नव-करिश्माई सिद्धांत (Neo-Charismatic Theories)

100. एक विद्यालय प्राचार्य डिजिटल शिक्षण में एक बड़े संक्रमण के माध्यम से संस्था का सफलतापूर्वक मार्गदर्शन करती हैं। वह एक सम्मोहक दृष्टिकोण के साथ कर्मचारियों को प्रेरित करती हैं, व्यक्तिगत रुप से संघर्षरत शिक्षकों का मार्गदर्शन करती हैं, पारंपरिक शिक्षण प्रतिमानों को चुनौती देती हैं, और एक अत्यधिक नैतिक रोल मॉडल के रूप में कार्य करती हैं। समकालीन शैक्षिक प्रबंधन प्रतिमानों के अनुसार, इस प्राचार्य को सबसे बेहतर रुप से किस रुप में वर्णित किया गया है?
(A) 1,1 अकिंचन/शक्तिहीन नेता (1,1 Impoverished Leader)
(B) लेन-देन नेता (Transactional Leader)
(C) रुपांतरणकारी नेता (Transformational Leader)
(D) निम्न LPC नेता (Low LPC Leader)

www.nodia.in

Click Here to Buy book on Flipkart

उत्तर (व्याख्या सहित)

1. (A) II, IV, I, III
शैक्षणिक प्रबंधन (Educational Management) में नेतृत्व सिद्धांतों (Leadership Theories) का ऐतिहासिक विकास कालानुक्रमिक क्रम में हुआ है। सबसे पहले उन्नीसवीं शताब्दी में महान व्यक्ति सिद्धांत (Great Man Theory) आया, जिसके बाद बीसवीं शताब्दी के प्रारंभ में लक्षण सिद्धांत (Trait Theory) का विकास हुआ। तत्पश्चात 1940 के दशक में व्यवहारवादी सिद्धांत (Behavioural Theory) तथा 1960 के दशक में आकस्मिकता सिद्धांत (Contingency Theory) प्रतिपादित किया गया।

2. (D) नेता जन्मजात गुणों (Inherent Qualities) के साथ पैदा होते हैं जिन्हें प्रशिक्षण के माध्यम से प्राप्त नहीं किया जा सकता है।
नेतृत्व का महान व्यक्ति सिद्धांत (Great Man Theory) यह प्रतिपादित करता है कि महान नेता जन्मजात गुणों (Inherent Qualities) तथा प्राकृतिक योग्यताओं के साथ पैदा होते हैं। इस सिद्धांत के अनुसार नेतृत्व क्षमताएं आनुवंशिक रूप से हस्तांतरित होती हैं। अतः इन स्वाभाविक कौशल एवं व्यक्तिगत विशेषताओं को किसी भी औपचारिक शिक्षण, प्रशिक्षण या अभ्यास के माध्यम से निर्मित अथवा अर्जित नहीं किया जा सकता है।

3. (A) राल्फ स्टोगडिल (Ralph Stogdill)
राल्फ स्टोगडिल (Ralph Stogdill) ने वर्ष 1948 और 1974 में नेतृत्व अध्ययनों की व्यापक समीक्षा प्रस्तुत की। उन्होंने यह निष्कर्ष निकाला कि केवल व्यक्तिगत लक्षण (Personal Traits) ही सफल नेतृत्व सुनिश्चित नहीं करते हैं। प्रभावी नेतृत्व के लिए नेता के व्यक्तिगत लक्षणों का विशिष्ट परिस्थितियों और परिस्थितियों की मांगों (Situational Demands) के साथ उचित सामंजस्य तथा अंतःक्रिया होना अत्यंत आवश्यक होता है।

4. (C) नेता, अनुयायियों और परिस्थिति (Situation) के बीच अंतःक्रिया पर विचार करने में विफल रहता है।
विद्यालय प्रशासन (School Administration) में नेतृत्व के लक्षण सिद्धांत (Trait Theory) की मुख्य आलोचना यह है कि यह केवल नेता की व्यक्तिगत विशेषताओं पर ध्यान केंद्रित करता है। यह सिद्धांत नेता, अनुयायियों तथा विशिष्ट परिस्थितियों (Situational Factors) के बीच होने वाली गत्यात्मक अंतःक्रिया की उपेक्षा करता है। यह विभिन्न प्रशासनिक संदर्भों में सफलता निर्धारित करने वाले परिस्थितिजन्य चरों को शामिल करने में पूरी तरह असमर्थ रहता है।

5. (A) A और R दोनों सही हैं तथा R, A की सही व्याख्या है
शैक्षणिक प्रबंधन (Educational Management) में लक्षण सिद्धांत (Trait Theory) की प्रमुखता 20वीं शताब्दी के मध्य में घटने लगी। शोधकर्ताओं द्वारा किए गए विस्तृत अध्ययन ऐसे सार्वभौमिक लक्षणों (Universal Traits) के समूह को खोजने में विफल रहे जो सभी परिस्थितियों में सफलता की गारंटी दे सकें। परिस्थितिजन्य चरों की उपेक्षा के कारण इस सिद्धांत की विश्वसनीयता कम हो गई, जिससे यह तर्कसंगत व्याख्या सिद्ध होती है।

6. (D) महान व्यक्ति सिद्धांत (Great Man Theory) जन्मजात नेताओं पर ध्यान केंद्रित करता है, जबकि लक्षण सिद्धांत (Trait Theory) शारीरिक और मनोवैज्ञानिक लक्षणों की अनुभवजन्य पहचान करता है।
महान व्यक्ति सिद्धांत (Great Man Theory) यह मानता है कि नेता जन्मजात योग्यताओं के साथ पैदा होते हैं और उन्हें प्रशिक्षण द्वारा नहीं बनाया जा सकता। इसके विपरीत, लक्षण सिद्धांत (Trait Theory) वैज्ञानिक दृष्टिकोण अपनाते हुए प्रभावी नेताओं की शारीरिक, मानसिक तथा मनोवैज्ञानिक विशेषताओं (Psychological Traits) की अनुभवजन्य पहचान करने पर बल देता है, जिन्हें संभावित रूप से मापा और विश्लेषित किया जा सकता है।

7. (B) उच्च बुद्धिलब्धि (Intelligence Quotient - IQ) और मौखिकता/वाक्-पटुता (Verbal Fluency)
प्रारंभिक लक्षण सिद्धांत (Trait Theory) अध्ययनों के निष्कर्षों के अनुसार उच्च बुद्धिलब्धि (Intelligence Quotient - IQ) और वाक्-पटुता (Verbal Fluency) का संबंध मुख्य रूप से नेतृत्व के उद्भव (Leadership Emergence) से था। ये बौद्धिक एवं संचार विशेषताएं किसी व्यक्ति को समूह के भीतर नेता के रूप में उभरने में तो मदद करती हैं, परंतु वे दीर्घकालिक नेतृत्व प्रभावशीलता (Leadership Effectiveness) की पूर्ण गारंटी प्रदान नहीं करती हैं।

8. (C) महान व्यक्ति सिद्धांत (Great Man Theory)
यह परिदृश्य महान व्यक्ति सिद्धांत (Great Man Theory) की सीमाओं को स्पष्ट रूप से दर्शाता है। यह सिद्धांत केवल जन्मजात शारीरिक विशेषताओं, करिश्मा और वाक्-पटुता को सफलता का आधार मानता है। हालांकि, व्यावहारिक विद्यालय प्रशासन में केवल व्यक्तिगत आकर्षण पर्याप्त नहीं होता, बल्कि योजना निर्माण, संगठनात्मक दक्षता तथा रणनीतिक प्रबंधन कौशल की अनुपस्थिति में प्रशासनिक विफलता अनिवार्य रूप से उत्पन्न हो जाती है।

Downloaded from www.pdf.tube

9. (D) व्यवहारवादी सिद्धांतों ने सभी स्थितियों के लिए एक सर्वोत्तम नेतृत्व शैली (Leadership Style) की सफलतापूर्वक पहचान की।
नेतृत्व अनुसंधान में लक्षण सिद्धांतों से व्यवहारवादी सिद्धांतों (Behavioural Theories) की ओर परिवर्तन इसलिए हुआ क्योंकि शोधकर्ता सार्वभौमिक लक्षण खोजने में विफल रहे थे। व्यवहारवादी सिद्धांतों ने अध्ययन का केंद्र 'नेता के गुणों' से हटाकर 'नेता के कार्यों' पर कर दिया। हालांकि, व्यवहारवादी सिद्धांत भी सभी परिस्थितियों में सार्वभौमिक रूप से प्रभावी रहने वाली किसी एक सर्वोत्तम नेतृत्व शैली (Leadership Style) की पहचान करने में पूरी तरह विफल रहे।

10. (A) नियंत्रण का केंद्र (Locus of Control)
प्रारंभिक लक्षण सिद्धांत (Trait Theory) अनुसंधान में मुख्य रूप से शारीरिक विशेषताओं (Physical Characteristics), सामाजिक पृष्ठभूमि (Social Background) तथा व्यक्तित्व लक्षणों (Personality Traits) का अध्ययन किया गया था। नियंत्रण का केंद्र (Locus of Control) एक आधुनिक मनोवैज्ञानिक निर्माण है, जिसे बाद के आधुनिक सिद्धांतों में शामिल किया गया था, इसलिए इसे पारंपरिक प्रारंभिक लक्षण अनुसंधान की मानक श्रेणियों के अंतर्गत वर्गीकृत नहीं किया जाता है।

11. (B) केवल II और III
लक्षण सिद्धांत (Trait Theory) विभिन्न लक्षणों के सापेक्ष महत्व को स्पष्ट करने में विफल रहा, जबकि आकस्मिकता सिद्धांतों (Contingency Theories) ने लक्षणों, व्यवहारों और परिस्थितिजन्य चरों का सफल एकीकरण किया। पहला कथन असत्य है क्योंकि व्यवहारवादी सिद्धांतों (Behavioural Theories) ने मनोवैज्ञानिक लक्षणों की उपेक्षा करके नेताओं के प्रत्यक्ष अवलोकनीय व्यवहारों और कार्यों पर अपना ध्यान केंद्रित किया था।

12. (B) नेतृत्व प्रशिक्षण (Leadership Training) और व्यावसायिक विकास (Professional Development) कार्यक्रम अत्यधिक प्रासंगिक हो गए।
1940 और 1950 के दशक में व्यवहारवादी सिद्धांतों (Behavioural Theories) के आगमन ने यह स्थापित किया कि नेतृत्व जन्मजात होने के बजाय अधिगम योग्य व्यवहारों पर आधारित है। इसके परिणामस्वरूप शैक्षिक नेतृत्व में यह धारणा बनी कि प्राचार्यों तथा प्रशासकों को शिक्षण, प्रशिक्षण और संगठनात्मक व्यावसायिक विकास (Professional Development) कार्यक्रमों के माध्यम से प्रभावी प्रशासनिक व्यवहार सिखाया और विकसित किया जा सकता है।

13. (A) संरचना प्रारंभ करना (Initiating Structure) और विचारशीलता (Consideration)
ओहायो स्टेट लीडरशिप स्टडीज (Ohio State Leadership Studies) ने व्यापक शोध के पश्चात नेतृत्व व्यवहार के दो स्वतंत्र आयामों की पहचान की। पहला आयाम संरचना प्रारंभ करना (Initiating Structure) है, जो कार्य-उन्मुख भूमिकाओं तथा संगठनात्मक लक्ष्यों से संबंधित है। दूसरा आयाम विचारशीलता (Consideration) है, जो अधीनस्थों के साथ अंतर-व्यक्तिगत संबंधों, आपसी विश्वास, सम्मान और कर्मचारियों की आवश्यकताओं के प्रति संवेदनशीलता को निरूपित करता है।

14. (C) लक्ष्य प्राप्ति की दिशा में स्वयं और शिक्षकों की भूमिकाओं को परिभाषित और संरचित करना।
ओहायो स्टेट अध्ययनों के अनुसार "संरचना प्रारंभ करना" (Initiating Structure) उस सीमा को दर्शाता है जहाँ एक प्राचार्य संस्थागत लक्ष्यों की प्राप्ति हेतु अपनी तथा शिक्षकों की भूमिकाओं को स्पष्ट रूप से परिभाषित और संरचित करता है। इसमें कार्य आवंटन, कार्य पद्धतियों का निर्धारण, संचार चैनलों की स्थापना तथा समय-सीमा का कड़ाई से पालन कराना शामिल होता है।

15. (D) A गलत है लेकिन R सही है
ओहायो स्टेट लीडरशिप स्टडीज (Ohio State Leadership Studies) ने 'संरचना प्रारंभ करना' और 'विचारशीलता' को परस्पर अनन्य नहीं, बल्कि दो स्वतंत्र आयाम माना था। इसका अर्थ है कि एक नेता दोनों आयामों में एक साथ उच्च अंक प्राप्त कर सकता है। अतः अभिकथन गलत है, जबकि कारण में वर्णित समय व संसाधन की व्यावहारिक सीमाएं एक अलग संदर्भ का वर्णन करती हैं।

16. (C) आपसी विश्वास, शिक्षकों के विचारों का सम्मान और वास्तविक सहानुभूति (Empathy) विकसित करना।
ओहायो स्टेट अध्ययनों में "विचारशीलता" (Consideration) का तात्पर्य नेता के उस व्यवहार से है जो अंतर-व्यक्तिगत संबंधों में आपसी विश्वास, सौहार्द तथा शिक्षकों के विचारों एवं भावनाओं के प्रति सम्मान को दर्शाता है। यह आयाम प्राचार्य द्वारा कर्मचारियों के प्रति प्रदर्शित वास्तविक सहानुभूति (Empathy), खुले संचार तथा उनके कल्याण एवं सामाजिक-भावात्मक आवश्यकताओं की चिंता करने की क्षमता से गहराई से जुड़ा है।

NODIA

17. (B) कर्मचारी-उन्मुख शैली (Employee-oriented Style) और उत्पादन-उन्मुख शैली (Production-oriented Style)
मिशिगन विश्वविद्यालय नेतृत्व अध्ययन (University of Michigan Leadership Studies) ने नेतृत्व व्यवहारों को दो मुख्य उन्मुखताओं में विभाजित किया। पहली कर्मचारी-उन्मुख शैली (Employee-oriented Style) है, जो अंतर-व्यक्तिगत संबंधों तथा कर्मचारियों की मानवीय आवश्यकताओं पर बल देती है। दूसरी उत्पादन-उन्मुख शैली (Production-oriented Style) है, जो मुख्य रूप से कार्य निष्पादन, तकनीकी पहलुओं और संगठनात्मक उत्पादन लक्ष्यों की प्राप्ति पर केंद्रित रहती है।

18. (D) कर्मचारी-उन्मुख नेता (Employee-oriented Leader)
मिशिगन अध्ययनों के अनुसार कर्मचारी-उन्मुख नेता (Employee-oriented Leader) वह होता है जो अंतर-व्यक्तिगत संबंधों को प्राथमिकता देता है। ऐसा नेता अपने अधीनस्थों की व्यक्तिगत एवं व्यावसायिक आवश्यकताओं में गहरी रुचि लेता है, कर्मचारियों के कल्याण को बढ़ावा देता है

तथा समूह सदस्यों के व्यक्तिगत मतभेदों एवं विशिष्ट क्षमताओं को स्वीकार करते हुए एक सहयोगी वातावरण का निर्माण करता है।

19. (A) केवल I, II और III
ओहायो स्टेट और मिशिगन दोनों अध्ययनों ने दो-दो व्यवहारवादी आयामों की पहचान की। ओहायो स्टेट ने इन्हें स्वतंत्र माना, जबकि मिशिगन ने प्रारंभ में इन्हें एक ही निरंतरता (Continuum) के दो विपरीत ध्रुव माना था। दोनों अध्ययनों ने यह सिद्ध किया कि निरंकुश शैली सार्वभौमिक रूप से श्रेष्ठ नहीं है, बल्कि कर्मचारी-उन्मुख व्यवहार अधिक सकारात्मक परिणाम देते हैं।

20. (C) रेन्सिस लिकर्ट (Rensis Likert)
मिशिगन विश्वविद्यालय नेतृत्व अध्ययन (University of Michigan Leadership Studies) का निर्देशन प्रसिद्ध सामाजिक मनोवैज्ञानिक रेन्सिस लिकर्ट (Rensis Likert) द्वारा किया गया था। उन्होंने अपने शोधकर्ताओं के दल के साथ मिलकर प्रभावी संगठनात्मक नेतृत्व के सिद्धांतों, प्रबंधकीय प्रणाली मॉडल तथा कर्मचारी-उन्मुख एवं उत्पादन-उन्मुख नेतृत्व व्यवहारों के प्रभावों का गहन विश्लेषण प्रस्तुत किया, जो शैक्षिक प्रबंधन में अत्यंत महत्वपूर्ण है।

21. (A) उच्च संरचना प्रारंभ करना, कम विचारशीलता (High Initiating Structure, Low Consideration)
इस परिदृश्य में प्राचार्य समय-सारणी के कड़े पालन, पाठ योजनाओं की निगरानी और नियमों पर अत्यधिक बल देते हैं, जो उच्च संरचना प्रारंभ करने (High Initiating Structure) को दर्शाता है। दूसरी ओर, शिक्षकों की व्यक्तिगत चुनौतियों और कल्याण की उपेक्षा करना कम विचारशीलता (Low Consideration) का सूचक है। अतः ओहायो स्टेट मॉडल के अनुसार यह व्यवहार इस श्रेणी में आता है।

22. (D) वे यह समझाने में विफल रहे कि परिस्थितिजन्य चर (Situational Variables) नेतृत्व परिणामों को कैसे प्रभावित करते हैं।
ओहायो स्टेट और मिशिगन दोनों व्यवहारवादी अध्ययनों की सबसे बड़ी सीमा यह थी कि उन्होंने परिस्थितियों की उपेक्षा की। वे केवल नेता के अवलोकनीय व्यवहारों पर केंद्रित रहे और यह स्पष्ट नहीं कर सके कि विभिन्न परिस्थितिजन्य चर (Situational Variables) किस प्रकार अलग-अलग परिस्थितियों में नेतृत्व व्यवहारों की प्रभावशीलता और संगठनात्मक परिणामों को प्रभावित करते हैं।

23. (B) लोगों की चिंता (Concern for People) और उत्पादन कार्य पूरा करने की चिंता (Concern for Production)
ब्लैक और माउंटेन का प्रबंधकीय ग्रिड (Blake and Mouton's Managerial Grid) दो मुख्य अक्षों पर आधारित एक प्रसिद्ध नेतृत्व मॉडल है। इसमें क्षैतिज अक्ष (Horizontal Axis) उत्पादन कार्य पूरा करने की चिंता (Concern for Production) का प्रतिनिधित्व करता है, जबकि लंबवत अक्ष (Vertical Axis) लोगों एवं कर्मचारियों की जरूरतों के प्रति चिंता (Concern for People) का मापन करता है।

24. (C) शक्तिहीन/अकिंचन प्रबंधन शैली (Impoverished Management Style)
प्रबंधकीय ग्रिड (Managerial Grid) में 1,1 निर्देशांक वाली स्थिति को शक्तिहीन या अकिंचन प्रबंधन शैली (Impoverished Management Style) कहा जाता है। इस शैली में नेता उत्पादन और लोगों दोनों के प्रति न्यूनतम चिंता व्यक्त करता है। ऐसा प्रशासक केवल पद बनाए रखने के लिए अनिवार्य न्यूनतम प्रयास करता है तथा संगठनात्मक जिम्मेदारी से पूरी तरह बचने का प्रयास करता है।

25. (C) 1,1 शैली (1,1 Style)
प्रबंधकीय ग्रिड (Managerial Grid) पर 1,1 स्थिति उस विद्यालय प्रशासक का वर्णन करती है जो कार्य निष्पादन और शिक्षकों के कल्याण दोनों के प्रति पूर्ण उदासीनता दिखाता है। ऐसा प्राचार्य संस्थागत लक्ष्यों को प्राप्त करने के लिए केवल न्यूनतम औपचारिक प्रयास करता है तथा स्वयं निष्क्रिय रहकर केवल उच्च अधिकारियों से संदेशों को स्थानांतरित करने वाले माध्यम के रूप में कार्य करता है।

26. (A) A और R दोनों सही हैं तथा R, A की सही व्याख्या है
ब्लैक और माउंटेन के अनुसार 9,9 स्थिति (टीम प्रबंधन) को सबसे प्रभावी नेतृत्व शैली माना जाता है। इसका कारण यह है कि यह शैली कार्य निष्पादन और उत्पादन लक्ष्यों की प्राप्ति के साथ-साथ कर्मचारियों की व्यक्तिगत एवं सामाजिक आवश्यकताओं के प्रति उच्च प्रतिबद्धता का एकीकरण करती है, जिससे संस्थागत प्रदर्शन तथा कर्मचारी संतुष्टि दोनों में वृद्धि होती है।

27. (B) उत्पादन के लिए उच्च चिंता, लोगों की जरूरतों के लिए कम चिंता
प्रबंधकीय ग्रिड (Managerial Grid) में 9,1 शैली को कार्य या अधिकार-अनुपालन प्रबंधन (Authority-Compliance Management) कहा जाता है। यह शैली उत्पादन और कार्य निष्पादन के प्रति अत्यधिक उच्च चिंता (9 अंक) तथा कर्मचारियों की मानवीय आवश्यकताओं और संबंधों के प्रति बहुत कम चिंता (1 अंक) द्वारा अभिलक्षित होती है। इसमें मानवीय तत्वों का हस्तक्षेप न्यूनतम रखते हुए दक्षता प्राप्त की जाती है।

28. (B) एक आरामदायक, मैत्रीपूर्ण वातावरण लेकिन संभावित रूप से कम कार्य आउटपुट।
प्रबंधकीय ग्रिड (Managerial Grid) में "कंट्री क्लब प्रबंधन" (1,9 शैली) के अंतर्गत नेता लोगों की जरूरतों और संबंधों पर अत्यधिक ध्यान केंद्रित करता है, परंतु उत्पादन लक्ष्यों पर न्यूनतम ध्यान देता है। इसके परिणामस्वरूप विद्यालय में एक अत्यंत आरामदायक, सामंजस्यपूर्ण और मैत्रीपूर्ण वातावरण तो बनता है, लेकिन शैक्षणिक कार्य और समग्र उत्पादन आउटपुट में कमी आने की संभावना रहती है।

Click Here to Buy book on Amazon

29. (A) मध्य-मार्ग प्रबंधन (Middle of the Road Management)
प्रबंधकीय ग्रिड (Managerial Grid) पर 5,5 निर्देशांक स्थिति को मध्य-मार्ग प्रबंधन (Middle of the Road Management) या संगठन-पारिस्थितिकी प्रबंधन कहा जाता है। यह शैली संस्थागत कार्य निष्पादन की आवश्यकताओं और कर्मचारियों का मनोबल बनाए रखने के बीच संतुलन बनाने का प्रयास करती है। इसमें नेता मध्यम स्तर की उत्पादन चिंता और मध्यम स्तर की जन चिंता प्रदर्शित करता है।

30. (C) आकस्मिकता सिद्धांत (Contingency Theory) – नेतृत्व प्रभावशीलता शैली को स्थिति से मिलाने पर निर्भर करती है।
आकस्मिकता सिद्धांत (Contingency Theory) का मूल प्रस्ताव यह है कि कोई भी नेतृत्व शैली सभी परिस्थितियों में सार्वभौमिक रूप से प्रभावी नहीं होती है। नेतृत्व की वास्तविक प्रभावशीलता नेता की शैली और विशिष्ट परिस्थितिजन्य संदर्भ (Situational Context) के बीच सही तालमेल पर निर्भर करती है। अन्य सभी विकल्प उनके मूल सिद्धांतों के संबंध में गलत मिलान प्रदर्शित करते हैं।

31. (D) पितृसत्तात्मक/मातृसत्तात्मक प्रबंधन (Paternalistic/ Maternalistic Management)
ब्लैक और माउंटेन द्वारा बाद में जोड़े गए मॉडल के अनुसार पितृसत्तात्मक/मातृसत्तात्मक प्रबंधन (Paternalistic/ Maternalistic Management) वह शैली है जहाँ नेता 1,9 (कंट्री क्लब) और 9,1 (अधिकार-अनुपालन) शैलियों का बारी-बारी से उपयोग करता है। ऐसा नेता कर्मचारियों को पुरस्कार और सुरक्षा प्रदान करता है, परंतु इसके बदले बिना किसी प्रश्न के पूर्ण आज्ञाकारिता और अनुपालन की मांग करता है।

32. (B) केवल II और III
प्रबंधकीय ग्रिड में 5,5 शैली स्वीकार्य प्रदर्शन हेतु समझौतों पर निर्भर करती है तथा अवसरवादी नेता स्व-हितों के लिए ग्रिड स्थितियों को बदलता है। पहला कथन असत्य है क्योंकि 9,9 शैली यह मानती है कि संगठनात्मक लक्ष्य और कर्मचारियों की आवश्यकताएं स्वाभाविक रूप से परस्पर जुड़े हुए हैं, न कि आपस में विरोधी या संघर्षपूर्ण हैं।

33. (B) नेतृत्व करने का कोई एक सर्वोत्तम तरीका नहीं है; प्रभावशीलता संदर्भ (Context) पर निर्भर करती है।
आकस्मिकता सिद्धांतों (Contingency Theories) का प्राथमिक विशिष्ट कारक यह मूलभूत मान्यता है कि नेतृत्व का कोई एक सार्वभौमिक सर्वोत्तम तरीका नहीं होता है। किसी भी नेता की सफलता और प्रभावशीलता पूरी तरह से इस बात पर निर्भर करती है कि उसकी नेतृत्व शैली, अनुयायियों की विशेषताओं तथा विशिष्ट परिस्थितिजन्य संदर्भ (Context) के साथ कितनी सटीक रूप से मेल खाती है।

34. (D) सबसे कम पसंदीदा सहकर्मी पैमाना (Least Preferred Co-worker Scale - LPC Scale)
फ्रेड फिडलर का आकस्मिकता मॉडल (Fiedler's Contingency Model) नेता की अंतर्निहित नेतृत्व शैली को मापने के लिए "सबसे कम पसंदीदा सहकर्मी पैमाना" (Least Preferred Co-worker Scale - LPC Scale) का उपयोग करता है। यह पैमाना यह निर्धारित करता है कि नेता कार्य-उन्मुख (Low LPC) है या संबंध-उन्मुख (High LPC), जो उस व्यक्ति के प्रति दृष्टिकोण पर आधारित होता है जिसके साथ उसने सबसे खराब काम किया हो।

35. (A) 1,9 कंट्री क्लब (1,9 Country Club)
यह परिदृश्य प्रबंधकीय ग्रिड की 1,9 Country Club शैली का स्पष्ट उदाहरण है। इसमें प्राचार्य शिक्षकों के मनोबल और सामाजिक संबंधों को प्राथमिकता देने के लिए पार्टी का आयोजन करते हैं (लोगों के लिए उच्च चिंता), लेकिन सतत मूल्यांकन समय-सीमा और शैक्षणिक दायित्वों की उपेक्षा करते हैं (उत्पादन के लिए कम चिंता)। अतः यह शैली इसी स्थिति को निरुपित करती है।

NODIA

36. (C) संबंध-उन्मुख नेतृत्व शैली (Relationship-oriented Leadership Style)
फिडलर के आकस्मिकता मॉडल (Fiedler's Contingency Model) के अनुसार LPC पैमाने पर उच्च अंक प्राप्त करने वाले नेता को संबंध-उन्मुख नेतृत्व शैली (Relationship-oriented Leadership Style) वाला माना जाता है। ऐसा नेता सबसे कम पसंदीदा सहकर्मी का भी सकारात्मक मूल्यांकन करता है, जो यह दर्शाता है कि वह कार्य पूरा करने की तुलना में अंतर-व्यक्तिगत संबंधों को अधिक प्राथमिकता देता है।

37. (A) अनुयायी परिपक्वता (Follower Maturity)
फिडलर ने परिस्थिति की अनुकूलता निर्धारित करने के लिए तीन विशिष्ट आयामों की पहचान की: नेता-सदस्य संबंध (Leader-Member Relations), कार्य संरचना (Task Structure) तथा पद शक्ति (Position Power)। अनुयायी परिपक्वता (Follower Maturity) हर्सी और ब्लैंचर्ड के परिस्थितियों के अनुसार नेतृत्व सिद्धांत का मुख्य घटक है, इसलिए यह फिडलर के मॉडल के अनुकूलता आयामों का हिस्सा नहीं है।

38. (D) जिस सीमा तक कार्य असाइनमेंट स्पष्ट रूप से परिभाषित और प्रक्रियात्मक रूप से स्पष्ट हैं।
फिडलर के मॉडल के अंतर्गत "कार्य संरचना" (Task Structure) उस सीमा को निरुपित करती है जिस तक अधीनस्थों को सौंपे गए कार्य, प्रशासनिक जिम्मेदारियां और असाइनमेंट स्पष्ट रूप से परिभाषित, संरचित और प्रक्रियात्मक रूप से सुस्पष्ट होते हैं। उच्च कार्य संरचना में लक्ष्य, चरण तथा प्रदर्शन मानदंड पूरी तरह से पारदर्शी और पूर्व-निर्धारित होते हैं।

39. (B) अत्यधिक अनुकूल या अत्यधिक प्रतिकूल (Highly Favourable or Highly Unfavourable)
फिडलर के आकस्मिकता सिद्धांत (Fiedler's Contingency Theory) के अनुसार कार्य-उन्मुख नेता (निम्न LPC) उन स्थितियों में सबसे प्रभावी प्रदर्शन करते हैं जो या तो अत्यधिक अनुकूल (Highly Favourable) हों या फिर अत्यधिक प्रतिकूल (Highly Unfavourable) हों। इन दोनों चरम परिस्थितियों में कड़ा नियंत्रण और कार्य-केंद्रित दृष्टिकोण सर्वोत्तम परिणाम प्रदान करता है।

40. (A) A और R दोनों सही हैं तथा R, A की सही व्याख्या है
फिडलर का मानना था कि किसी व्यक्ति की अंतर्निहित नेतृत्व शैली (LPC स्कोर) उसके व्यक्तित्व में गहराई से रची-बसी होती है और इसे आसानी से बदला नहीं जा सकता। इसलिए, उन्होंने नेता को बदलने के बजाय स्थिति को बदलने या नेता को उसकी शैली के अनुकूल स्थिति में स्थानांतरित करने का सुझाव दिया। अतः कारण, अभिकथन की सही व्याख्या प्रस्तुत करता है।

41. (D) मध्यम रूप से अनुकूल स्थितियां (Moderately Favourable Conditions)
फिडलर के आकस्मिकता सिद्धांत (Fiedler's Contingency Theory) के अनुसार संबंध-उन्मुख नेता (उच्च LPC) उन परिस्थितियों में सबसे अधिक प्रभावी सिद्ध होते हैं जो मध्यम रूप से अनुकूल (Moderately Favourable) होती हैं। इन स्थितियों में अंतर-व्यक्तिगत कौशल, संचार और संबंध-निर्माण की क्षमता तनाव को कम करने तथा कार्य निष्पादन को सुधारने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाती है।

42. (A) अत्यधिक अनुकूल (Highly Favourable)
फिडलर के सिद्धांत के अनुसार यह स्थिति अत्यधिक अनुकूल (Highly Favourable) के रूप में वर्गीकृत की जाएगी। ऐसा इसलिए है क्योंकि यहाँ तीनों परिस्थितिजन्य घटक नेता के पक्ष में हैं: शिक्षकों के साथ उत्कृष्ट संबंध (अच्छा नेता-सदस्य संबंध), स्पष्ट मानकीकृत परीक्षण (उच्च कार्य संरचना), तथा पूर्ण प्रशासनिक अधिकार (मजबूत पद शक्ति)।

43. (B) निम्न LPC (कार्य-उन्मुख) [Low LPC (Task-oriented)]
इस परिदृश्य में परिस्थिति अत्यधिक प्रतिकूल है क्योंकि शिक्षक शत्रुतापूर्ण हैं (खराब संबंध), दिनचर्या असंरचित है (कम कार्य संरचना), और अधिकार सीमित हैं (कमज़ोर पद शक्ति)। फिडलर के आकस्मिकता मॉडल के अनुसार ऐसी अत्यधिक प्रतिकूल परिस्थितियों में एक निम्न LPC (कार्य-उन्मुख) नेता ही सबसे प्रभावी ढंग से संरचना और दिशा प्रदान कर सकता है।

44. (B) रॉबर्ट हाउस (Robert House)
नेतृत्व का पथ-लक्ष्य सिद्धांत (Path-Goal Theory of Leadership) मुख्य रूप से रॉबर्ट हाउस (Robert House) द्वारा वर्ष 1971 में प्रतिपादित और बाद में विकसित किया गया था। इस सिद्धांत का मुख्य उद्देश्य यह समझाना है कि नेता किस प्रकार अपने अधीनस्थों को संगठनात्मक लक्ष्यों को प्राप्त करने के मार्ग में आने वाली बाधाओं को दूर करके प्रेरित करते हैं।

45. (A) व्रूम का प्रत्याशा सिद्धांत (Vroom's Expectancy Theory)
पथ-लक्ष्य सिद्धांत (Path-Goal Theory) सैद्धांतिक रूप से विक्टर व्रूम के प्रत्याशा सिद्धांत (Vroom's Expectancy Theory) पर अत्यधिक निर्भर करता है। यह सिद्धांत इस धारणा पर काम करता है कि अधीनस्थ तब प्रेरित होते हैं जब वे मानते हैं कि उनका प्रयास सफल प्रदर्शन की ओर ले जाएगा और उस प्रदर्शन से उन्हें वांछित एवं मूल्यवान पुरस्कार प्राप्त होंगे।

46. (C) किसी भी बाधा को हटाकर subordinates के लिए लक्ष्यों को प्राप्त करने का मार्ग प्रशस्त करना।
पथ-लक्ष्य सिद्धांत (Path-Goal Theory) के अनुसार नेता का प्राथमिक कार्य अधीनस्थों के संस्थागत लक्ष्यों को स्पष्ट करना, मार्ग में आने वाली सभी बाधाओं को दूर करना तथा आवश्यक सहायता प्रदान करना है। नेता का कर्तव्य यह सुनिश्चित करना है कि अधीनस्थों को अपने लक्ष्यों की प्राप्ति का मार्ग सुगम, स्पष्ट और व्यक्तिगत रूप से संतोषजनक प्रतीत हो।

47. (D) लेन-देन नेतृत्व शैली (Transactional Leadership Style)
पथ-लक्ष्य सिद्धांत (Path-Goal Theory) चार विशिष्ट नेतृत्व शैलियों की पहचान करता है: निर्देशकीय (Directive), सहायक (Supportive), सहभागितापूर्ण (Participative), तथा उपलब्धि-उन्मुख (Achievement-oriented)। लेन-देन नेतृत्व शैली (Transactional Leadership Style) इस मॉडल का हिस्सा नहीं है, बल्कि यह बर्नार्ड बास द्वारा विकसित एक अलग नेतृत्व ढांचा है।

48. (A) केवल I, II और III
फिडलर के मॉडल में परिस्थितिजन्य अनुकूलता (Situational Favourableness) का निर्धारण केवल तीन चरों द्वारा किया जाता है: नेता-सदस्य संबंध (Leader-Member Relations), कार्य संरचना (Task Structure), और पद शक्ति (Position Power)। अधीनस्थ का नियंत्रण केंद्र (Subordinate Locus of Control) पथ-लक्ष्य सिद्धांत का एक वैयक्तिक आकस्मिकता चर है, न कि फिडलर के मॉडल का।

49. (B) निर्देशकीय (Directive)
पथ-लक्ष्य सिद्धांत (Path-Goal Theory) में निर्देशकीय (Directive) नेतृत्व शैली में नेता अधीनस्थों को स्पष्ट निर्देश प्रदान करता है। वह यह स्पष्ट करता है कि उनसे क्या अपेक्षा की जाती है, कार्यों को कैसे निष्पादित किया जाए, विशिष्ट समय-सीमाएं निर्धारित करता है और नियमों एवं मानकों का कड़ाई से पालन करने का मार्गदर्शन प्रदान करता है।

Downloaded from www.pdf.tube

50. (D) निर्देशकीय (Directive)
जब नए शिक्षकों के लिए कार्य अत्यधिक अस्पष्ट, जटिल और तनावपूर्ण होते हैं, तो पथ-लक्ष्य सिद्धांत के अनुसार प्राचार्य को निर्देशकीय नेतृत्व शैली (Directive Leadership Style) अपनानी चाहिए। यह शैली भूमिका स्पष्टता प्रदान करती है, अनिश्चितता को कम करती है तथा शिक्षकों को कार्य को सफलता पूर्वक पूरा करने के लिए आवश्यक मार्गदर्शन और संरचना प्रदान करती है।

51. (A) चुनौतीपूर्ण लक्ष्य निर्धारित करना और अनुयायी के प्रदर्शन करने की क्षमता में विश्वास दिखाना।
पथ-लक्ष्य सिद्धांत (Path-Goal Theory) में "उपलब्धि-उन्मुख नेतृत्व" (Achievement-oriented Leadership) की मुख्य विशेषता यह है कि नेता उच्च स्तर के चुनौतीपूर्ण लक्ष्य निर्धारित करता है। वह निरंतर प्रदर्शन में उत्कृष्टता की मांग करता है और अपने अधीनस्थों की उच्च मानकों को प्राप्त करने तथा जटिल कार्यों को निष्पादित करने की क्षमता में पूर्ण विश्वास प्रदर्शित करता है।

52. (C) अनावश्यक और अत्यधिक निराशाजनक के रूप में
पथ-लक्ष्य सिद्धांत (Path-Goal Theory) के अनुसार जब कर्मचारी अत्यधिक अनुभवी होते हैं और कार्य दिनचर्या अत्यधिक संरचित होती है, तो निर्देशकीय व्यवहार अनावश्यक होता है। इस स्थिति में प्राचार्य द्वारा चरण-दर-चरण निर्देश देना शिक्षकों द्वारा अत्यधिक निराशाजनक, अपमानजनक तथा उनके स्वायत्तता के अधिकार में अनावश्यक हस्तक्षेप के रूप में देखा जाता है।

53. (A) अधीनस्थ विशेषताएं (Subordinate Characteristics) और पर्यावरणीय विशेषताएं (Environmental Characteristics)
पथ-लक्ष्य सिद्धांत (Path-Goal Theory) दो प्रमुख आकस्मिकता चरों का विश्लेषण करता है जो नेतृत्व व्यवहार और परिणामों के संबंध को प्रभावित करते हैं। पहले अधीनस्थ विशेषताएं (Subordinate Characteristics - नियंत्रण का केंद्र, क्षमता) हैं, और दूसरे पर्यावरणीय विशेषताएं (Environmental Characteristics - कार्य संरचना, औपचारिक अधिकार प्रणाली, कार्य समूह) हैं जो कार्य परिवेश को निर्धारित करती हैं।

54. (D) सहभागितापूर्ण नेतृत्व शैली (Participative Leadership Style)
पथ-लक्ष्य सिद्धांत के अनुसार आंतरिक नियंत्रण केंद्र (Internal Locus of Control) वाले व्यक्ति यह मानते हैं कि उनके अपने कार्य ही परिणामों को निर्धारित करते हैं। ऐसे अधीनस्थ सहभागितापूर्ण नेतृत्व शैली (Participative Leadership Style) से सबसे अधिक संतुष्ट होते हैं क्योंकि यह उन्हें निर्णय लेने की प्रक्रिया में शामिल होने और अपने कार्य वातावरण पर नियंत्रण महसूस करने का अवसर देती है।

55. (A) A और R दोनों सही हैं तथा R, A की सही व्याख्या है
फिडलर के विपरीत, जो नेतृत्व शैली को स्थिर मानते थे, पथ-लक्ष्य सिद्धांत यह मानता है कि नेता परिस्थिति के अनुसार अपनी शैली बदल सकते हैं। यह सिद्धांत इस धारणा पर आधारित है कि अनुकूलनीय नेतृत्व व्यवहार अधीनस्थों की प्रत्याशा और संयोजकता को प्रभावित करके उन्हें लक्ष्य प्राप्ति के लिए प्रेरित करता है। अतः कारण, अभिकथन की सही व्याख्या है।

56. (C) पॉल हर्सी और केन ब्लैंचर्ड (Paul Hersey and Ken Blanchard)
परिस्थितियों के अनुसार नेतृत्व सिद्धांत (Situational Leadership Theory) का विकास पॉल हर्सी और केन ब्लैंचर्ड (Paul Hersey and Ken Blanchard) द्वारा किया गया था। यह मॉडल इस बात पर जोर देता है कि प्रभावी नेतृत्व के लिए नेता को अनुयायियों की परिपक्वता या तत्परता स्तर के अनुसार अपने कार्य और संबंध व्यवहार को निरंतर अनुकूलित करना चाहिए।

NODIA

57. (D) जिस सीमा तक किसी अनुयायी के पास किसी कार्य के लिए क्षमता और इच्छा (Ability and Willingness) है।
परिस्थितियों के अनुसार नेतृत्व सिद्धांत (Situational Leadership Theory) में "तत्परता" (Readiness) या परिपक्वता का अर्थ अनुयायियों की किसी विशिष्ट कार्य को पूरा करने की क्षमता (Ability) और इच्छा (Willingness) के स्तर से है। यह केवल आयु या अनुभव पर नहीं, बल्कि विशिष्ट कार्य के प्रति अधीनस्थ के कौशल, ज्ञान, आत्मविश्वास और प्रतिबद्धता पर आधारित होता है।

58. (A) कार्य परिपक्वता (Job Maturity - Ability) और मनोवैज्ञानिक परिपक्वता (Psychological Maturity - Willingness)
हर्सी और ब्लैंचर्ड ने अधीनस्थ तत्परता को दो प्रमुख घटकों में विभाजित किया है। पहला घटक कार्य परिपक्वता (Job Maturity) है, जो कार्य को निष्पादित करने की क्षमता, ज्ञान और कौशल (Ability) से संबंधित है। दूसरा घटक मनोवैज्ञानिक परिपक्वता (Psychological Maturity) है, जो कार्य को करने की इच्छा, प्रेरणा और आत्मविश्वास (Willingness) को दर्शाता है।

59. (B) असमर्थ और अनिच्छुक (या आत्मविश्वास की कमी वाला)
परिस्थितियों के अनुसार नेतृत्व सिद्धांत में M1 (या R1) तत्परता स्तर उन अनुयायियों को निरूपित करता है जो किसी विशिष्ट कार्य को निष्पादित करने में असमर्थ (Unable) और अनिच्छुक (Unwilling) होते हैं। ऐसे अधीनस्थों में आवश्यक कौशल की कमी होती है तथा उनमें जिम्मेदारी लेने के लिए आत्मविश्वास और प्रेरणा का अभाव पाया जाता है।

60. (B) बताना/निर्देश देना (Telling - S1)
हर्सी-ब्लैंचर्ड मॉडल के अनुसार M1 स्तर (असमर्थ और अनिच्छुक) के अनुयायियों के लिए बताने या निर्देश देने की शैली (Telling - S1) सबसे उपयुक्त है। इस शैली में उच्च कार्य

व्यवहार और कम संबंध व्यवहार शामिल होता है, जहाँ नेता स्पष्ट, सटीक निर्देश देता है तथा बिना किसी भ्रम के यह बताता है कि कार्य कैसे किया जाए।

61. (D) I, II और III
हर्सी-ब्लैंचर्ड मॉडल में तीनों परिभाषाएं पूरी तरह सत्य हैं। बताने की शैली (Telling) में उच्च कार्य और कम संबंध व्यवहार होता है। बेचने की शैली (Selling) में उच्च कार्य और उच्च संबंध व्यवहार होता है। सौंपने की शैली (Delegating) में कम कार्य और कम संबंध व्यवहार शामिल होता है।

62. (C) वे अधीनस्थ जो सक्षम हैं लेकिन अनिच्छुक हैं या जिनमें आत्मविश्वास की कमी है।
परिस्थितियों के अनुसार नेतृत्व सिद्धांत में सहभागिता शैली (Participating - S3) R3 तत्परता स्तर वाले अनुयायियों के लिए सर्वोत्तम है। ये अधीनस्थ कार्य करने में सक्षम (Able) तो होते हैं, लेकिन वे अनिच्छुक (Unwilling) होते हैं या उनमें आत्मविश्वास की कमी होती है। इस शैली में नेता कम कार्य व्यवहार और उच्च संबंध व्यवहार अपनाकर उनका मनोबल बढ़ाता है।

63. (B) R2 (असमर्थ लेकिन इच्छुक) → बेचने/समझाने की शैली (Selling Style)
नए शिक्षक पढ़ाने के लिए उत्सुक हैं (उच्च इच्छा) लेकिन कौशल की कमी है (निम्न क्षमता), जो उन्हें R2/M2 तत्परता स्तर पर रखता है। हर्सी-ब्लैंचर्ड के अनुसार इस स्तर हेतु बेचने या समझाने की शैली (Selling Style - S2) उपयुक्त है, जिसमें उच्च कार्य मार्गदर्शन और उच्च संबंधात्मक समर्थन दोनों का संतुलन शामिल होता है।

64. (C) सौंपना (Delegating)
यह परिदृश्य परिस्थितियों के अनुसार नेतृत्व सिद्धांत की सौंपने की शैली (Delegating Style - S4) को दर्शाता है। विभागाध्यक्ष R4 स्तर पर है (अत्यधिक सक्षम और प्रेरित)। अतः प्राचार्य कम कार्य और कम संबंध व्यवहार अपनाते हुए विभागाध्यक्ष को पूर्ण स्वायत्तता और निर्णय लेने का अधिकार सौंप देते हैं, जो इस शैली का मूल आधार है।

65. (B) अनुयायी तत्परता (Follower Readiness) को परिभाषित करने और मापने में अवधारणात्मक अस्पष्टताएं मौजूद हैं।
हर्सी और ब्लैंचर्ड के मॉडल की एक प्रमुख सैद्धांतिक आलोचना यह है कि इसमें "अनुयायी तत्परता" (Follower Readiness) को सटीक रूप से मापने और परिभाषित करने में स्पष्टता की कमी है। इसके अलावा, विभिन्न तत्परता स्तरों और उनसे मेल खाने वाली नेतृत्व शैलियों की प्रभावशीलता को साबित करने के लिए पर्याप्त अनुभवजन्य शोध प्रमाण उपलब्ध नहीं हैं।

66. (D) नेता अधीनस्थों के साथ अद्वितीय, विभेदित संबंध विकसित करते हैं।
नेता-सदस्य विनिमय सिद्धांत (Leader-Member Exchange Theory - LMX) पहले के सिद्धांतों से अलग है क्योंकि यह मानता है कि नेता सभी अधीनस्थों के साथ समान व्यवहार नहीं करते हैं। इसके बजाय, नेता समय के साथ प्रत्येक अधीनस्थ के साथ अलग-अलग प्रकार के अद्वितीय, विभेदित और व्यक्तिगत संबंध (Differentiated Relationships) विकसित करते हैं।

67. (A) इन-ग्रुप (In-group) से
LMX सिद्धांत के अनुसार जो अनुयायी अपने नेता के साथ घनिष्ठ, उच्च-विश्वास, उच्च-समर्थन और उच्च-अंतःक्रियात्मक संबंध साझा करते हैं, वे "इन-ग्रुप" (In-group) के अंतर्गत आते हैं। इन सदस्यों को अधिक जिम्मेदारियां, स्वायत्तता, संसाधन और नेता का व्यक्तिगत ध्यान प्राप्त होता है, जो उनके प्रदर्शन को बेहतर बनाता है।

68. (A) A और R दोनों सही हैं तथा R, A की सही व्याख्या है
LMX सिद्धांत में "इन-ग्रुप" सदस्य नेता के प्रति उच्च प्रतिबद्धता दिखाते हैं और अपने औपचारिक दायित्वों से आगे बढ़कर कार्य करते हैं। इसके बदले में, नेता उन्हें अधिक संसाधन, बेहतर मूल्यांकन और मेंटरशिप प्रदान करता है। अतः कारण में दिया गया कथन सीधे तौर पर अभिकथन की व्याख्या प्रस्तुत करता है।

69. (C) भूमिका ग्रहण (Role Taking) → भूमिका निर्माण (Role Making) → भूमिका रुढ़िवादिता (Role Routinization)
LMX सिद्धांत के अनुसार संबंधों का विकास तीन क्रमिक चरणों में होता है। प्रथम चरण भूमिका ग्रहण (Role Taking) है जहाँ नेता सदस्य की क्षमताओं का मूल्यांकन करता है। द्वितीय चरण भूमिका निर्माण (Role Making) है जहाँ विश्वास और भूमिकाएं विकसित होती हैं। अंतिम चरण भूमिका रुढ़िवादिता (Role Routinization) है जहाँ स्थायी संबंध स्थापित हो जाते हैं।

70. (D) प्राचार्य के साथ उनका संबंध पूरी तरह से औपचारिक रोजगार अनुबंधों (Employment Contracts) पर निर्भर करता है।
LMX सिद्धांत के अनुसार "आउट-ग्रुप" (Out-group) सदस्यों का अपने नेता के साथ संबंध पूरी तरह से औपचारिक रोजगार अनुबंध (Formal Employment Contract) और आधिकारिक नियमों तक सीमित होता है। उन्हें कोई विशेष लाभ, अतिरिक्त स्वायत्तता या व्यक्तिगत मेंटरशिप नहीं मिलती तथा उनकी बातचीत केवल औपचारिक कार्य दायित्वों तक ही सीमित रहती है।

71. (A) केवल I और III
LMX सिद्धांत में नेता संबंधों के प्रारंभ में ही अनुयायियों को इन-ग्रुप और आउट-ग्रुप में वर्गीकृत करता है, और उच्च LMX संबंध विद्यालयों में उच्च संगठनात्मक नागरिकता व्यवहार (OCB) से जुड़े हैं। कथन II और IV गलत हैं क्योंकि आउट-ग्रुप सदस्यों की संतुष्टि कम होती है और नेता इस गतिकी को बदल सकते हैं।

Click Here to Buy book on Flipkart

72. (C) भूमिका और कार्य आवश्यकताओं को स्पष्ट रूप से स्पष्ट करके अनुयायियों को लक्ष्यों की ओर मार्गदर्शन करते हैं।
लेन-देन नेतृत्व (Transactional Leadership) एक ऐसी प्रक्रिया है जिसमें नेता भूमिकाओं, कार्य अपेक्षाओं और लक्ष्यों को स्पष्ट रूप से परिभाषित करके अधीनस्थों का मार्गदर्शन करता है। यह शैली मुख्य रूप से पुरस्कारों और दंड की एक स्थापित प्रणाली (Exchange Relationship) के माध्यम से संगठनात्मक दिनचर्या और उत्पादकता को बनाए रखने पर केंद्रित रहती है।

73. (D) अपवाद द्वारा सक्रिय प्रबंधन (Active Management by Exception)
लेन-देन नेतृत्व का "अपवाद द्वारा सक्रिय प्रबंधन" (Active Management by Exception) घटक तब होता है जब नेता लगातार अधीनस्थों के प्रदर्शन की निगरानी करता है, नियमों और मानकों से होने वाले विचलनों और त्रुटियों को सक्रिय रूप से खोजता है, और प्रक्रिया को सही करने के लिए तुरंत सुधारात्मक कार्रवाई लागू करता है।

74. (A) संरचना प्रारंभ करना (Initiating Structure)
बर्नार्ड बास द्वारा विकसित रूपांतरणकारी नेतृत्व (Transformational Leadership) के चार आयाम ("चार I") हैं: आदर्शित प्रभाव (Idealized Influence), प्रेरणादायक अभिप्रेरणा (Inspirational Motivation), बौद्धिक उत्तेजना (Intellectual Stimulation), और व्यक्तिगत विचारशीलता (Individualized Consideration)। "संरचना प्रारंभ करना" ओहायो स्टेट व्यवहारवादी अध्ययनों का घटक है, न कि रूपांतरणकारी मॉडल का।

75. (B) एक मजबूत रोल मॉडल के रूप में कार्य करता है, जो अनुयायियों का गहरा विश्वास और सम्मान अर्जित करता है।
रूपांतरणकारी नेतृत्व में "आदर्शित प्रभाव" (Idealized Influence) का अर्थ है कि नेता उच्च नैतिक और आचार सम्बंधी व्यवहार का प्रदर्शन करते हुए एक शक्तिशाली रोल मॉडल के रूप में कार्य करता है। ऐसे नेता अनुयायियों का गहरा विश्वास, सम्मान और प्रशंसा अर्जित करते हैं, जिससे अनुयायी उनका अनुकरण करने के लिए प्रेरित होते हैं।

76. (B) बौद्धिक उत्तेजना (Intellectual Stimulation)
इस परिदृश्य में प्राचार्य "बौद्धिक उत्तेजना" (Intellectual Stimulation) का प्रदर्शन कर रही हैं। रूपांतरणकारी नेतृत्व का यह आयाम अनुयायियों को पुरानी धारणाओं पर प्रश्न उठाने, नवीन और रचनात्मक तरीकों से सोचने तथा अपनी पारंपरिक प्रथाओं का आलोचनात्मक मूल्यांकन करने के लिए प्रोत्साहित करता है, जिससे शैक्षणिक नवाचार को बढ़ावा मिलता है।

77. (A) व्यक्तिगत विचारशीलता (Individualized Consideration)
जब रूपांतरणकारी नेता एक कोच या मेंटर के रूप में कार्य करते हैं, तो वे "व्यक्तिगत विचारशीलता" (Individualized Consideration) प्रदर्शित करते हैं। इसमें प्रत्येक शिक्षक की व्यक्तिगत आवश्यकताओं, चिंताओं और विकास की आकांक्षाओं पर विशेष ध्यान देना, उन्हें सहानुभूतिपूर्वक सुनना और उनके पेशेवर विकास के लिए उपयुक्त अवसर प्रदान करना शामिल होता है।

78. (C) लेन-देन नेतृत्व बाह्य विनिमय (Extrinsic Exchanges) का उपयोग करता है, जबकि रूपांतरणकारी नेतृत्व अनुयायियों की उच्च-स्तरीय आंतरिक आवश्यकताओं (Intrinsic Needs) को आकर्षित करता है।
लेन-देन नेतृत्व मुख्य रूप से बाह्य विनिमय (Extrinsic Exchanges) जैसे वेतन, पुरस्कार और दंड पर निर्भर करता है। इसके विपरीत, रूपांतरणकारी नेतृत्व अनुयायियों के मूल्यों, आत्म-सम्मान और उच्च-स्तरीय आंतरिक आवश्यकताओं (Intrinsic Needs) को अपील करता है, जिससे वे अपने व्यक्तिगत स्व-हितों से ऊपर उठकर संगठनात्मक कल्याण के लिए कार्य करते हैं।

NODIA

79. (D) विशिष्ट असाधारण व्यवहारों को देखने पर अनुयायी नेता को असाधारण नेतृत्व क्षमताओं का श्रेय देते हैं।
करिश्माई नेतृत्व सिद्धांत (Charismatic Leadership Theory) यह प्रस्तावित करता है कि जब अनुयायी किसी नेता में विशिष्ट, असाधारण और जोखिम लेने वाले व्यवहार देखते हैं, तो वे उसे असाधारण या दैवीय नेतृत्व क्षमताओं का श्रेय देते हैं। यह सिद्धांत नेता की सम्मोहक दृष्टि और अनुयायियों के भावनात्मक जुड़ाव पर अत्यधिक निर्भर करता है।

80. (C) व्यक्तिगत उद्देश्यों को विद्यालय के लक्ष्यों पर हावी होने दे सकता है, जिससे व्यक्ति-पूजा (Cult of Personality) का निर्माण हो सकता है।
करिश्माई नेतृत्व की एक मुख्य सीमा यह है कि नेता अपने व्यक्तिगत एजेंडे और करिश्मे को संस्थागत प्राथमिकताओं पर हावी होने दे सकता है। इससे विद्यालय के भीतर व्यक्ति-पूजा (Cult of Personality) का निर्माण हो सकता है, जिससे संस्था की सफलता केवल उस व्यक्ति विशेष पर निर्भर हो जाती है और दीर्घकालिक संस्थागत स्थिरता खतरे में पड़ सकती है।

81. (B) उन्होंने तर्क दिया कि प्रदर्शन को बढ़ाने के लिए रूपांतरणकारी नेतृत्व लेन-देन नेतृत्व पर ही निर्माण करता है।
बर्नार्ड बास ने यह स्पष्ट किया कि रूपांतरणकारी और लेन-देन नेतृत्व एक-दूसरे के विरोधी नहीं हैं। इसके बजाय, रूपांतरणकारी नेतृत्व वास्तव में लेन-देन नेतृत्व की नींव पर ही निर्मित होता है। यह स्थापित लेन-देन प्रक्रियाओं के ऊपर अनुयायियों में उच्च स्तर का प्रयास, प्रेरणा और असाधारण प्रदर्शन उत्पन्न करने का कार्य करता है।

82. (D) आत्म-जागरूकता (Self-awareness), संबंधात्मक पारदर्शिता (Relational Transparency) और अंतरीकृत नैतिक दृष्टिकोण (Internalized Moral Perspective)।
प्रामाणिक नेतृत्व (Authentic Leadership) मुख्य रूप से नेता की उच्च आत्म-जागरुकता (Self-awareness), संबंधात्मक पारदर्शिता (Relational Transparency), अंतरीकृत नैतिक दृष्टिकोण (Internalized Moral Perspective) और संतुलित सूचना प्रसंस्करण पर केंद्रित है।

ऐसा नेता अपनी सीमाओं को जानता है, पारदर्शी रहता है और बाहरी दबावों के बजाय अपने आंतरिक मूल्यों के आधार पर निर्णय लेता है।

83. (A) निर्णयों से पहले प्रासंगिक डेटा का वस्तुनिष्ठ विश्लेषण करना और विरोधी विचारों की तलाश करना।
प्रामाणिक नेतृत्व (Authentic Leadership) में "संतुलित प्रसंस्करण" (Balanced Processing) का तात्पर्य है कि नेता किसी भी महत्वपूर्ण निर्णय पर पहुँचने से पहले सभी प्रासंगिक डेटा और जानकारियों का वस्तुनिष्ठ रूप से विश्लेषण करता है। वह अपने विचारों को चुनौती देने वाले विरोधी मतों और वैकल्पिक दृष्टिकोणों को खुले मन से सुनता है।

84. (C) वितरणात्मक नेतृत्व (Distributed Leadership)
वितरणात्मक नेतृत्व (Distributed Leadership) दृष्टिकोण यह मानता है कि नेतृत्व की गतिविधियां केवल प्राचार्य तक सीमित नहीं होनी चाहिए। यह मॉडल विद्यालय के भीतर विभिन्न शिक्षकों, विभागाध्यक्षों और कर्मचारियों के बीच नेतृत्व की जिम्मेदारियों, विशेषज्ञता और निर्णय लेने की शक्ति को वितरित करने और साझा करने पर जोर देता है।

85. (A) सहयोग, साझा निर्णय लेने और शिक्षक नेता की विशेषज्ञता का उपयोग करना।
विद्यालयों में वितरणात्मक नेतृत्व (Distributed Leadership) सहयोग, साझा निर्णय लेने तथा शिक्षकों की विशेषज्ञता का उपयोग करने के सिद्धांतों के साथ संरेखित होता है। यह दृष्टिकोण एक एकल नेता के बजाय पूरे शैक्षणिक समुदाय की सामूहिक क्षमता, अंतःक्रियाओं और सहयोगात्मक प्रयासों के माध्यम से संस्थागत सुधार लाने पर बल देता है।

86. (D) प्रामाणिक नेतृत्व (Authentic Leadership)
इस परिदृश्य में प्राचार्य अपने मूल नैतिक मूल्यों को व्यक्त करती हैं, कमियों के प्रति पारदर्शी रहती हैं, और निर्णयों को छात्र कल्याण के नैतिक दायित्वों से जोड़ती हैं। यह व्यवहार प्रामाणिक नेतृत्व (Authentic Leadership) को निरूपित करता है, जो उच्च नैतिक मानकों, संबंधात्मक पारदर्शिता और आंतरिक मूल्यों पर आधारित विश्वास निर्माण द्वारा संचालित होता है।

87. (B) व्यवहारवादी सिद्धांत – नियंत्रण का केंद्र (Locus of Control)
व्यवहारवादी सिद्धांत का संबंध प्रत्यक्ष अवलोकनीय व्यवहारों जैसे 'संरचना प्रारंभ करना' और 'विचारशीलता' से है, न कि 'नियंत्रण के केंद्र' से (जो एक व्यक्तित्व चर है)। अन्य सभी जोड़े सही हैं: परिस्थितियों के अनुसार नेतृत्व अनुयायी तत्परता से, पथ-लक्ष्य सिद्धांत प्रत्याशा से, तथा फिडलर मॉडल LPC पैमाने से जुड़ा है।

88. (C) विश्वास के माध्यम से आउट-ग्रुप सदस्यों को इन-ग्रुप (In-group) में स्थानांतरित करने के अवसर प्रदान करना।
LMX सिद्धांत के अनुसार विद्यालय के वातावरण को बेहतर बनाने के लिए प्राचार्य को आउट-ग्रुप के सदस्यों को खारिज करने के बजाय उन्हें धीरे-धीरे इन-ग्रुप में स्थानांतरित होने के अवसर प्रदान करने चाहिए। यह आपसी विश्वास का निर्माण करके, नई जिम्मेदारियां सौंपकर और निष्पक्ष समर्थन प्रदान करके प्राप्त किया जा सकता है।

89. (D) प्रामाणिक नेतृत्व (Authentic Leadership)
प्रामाणिक नेतृत्व (Authentic Leadership) स्पष्ट रूप से "अंतरीकृत नैतिक दृष्टिकोण" (Internalized Moral Perspective) की अवधारणा को शामिल करता है। इस दृष्टिकोण के अंतर्गत नेता के सभी प्रशासनिक निर्णय और व्यवहार बाहरी सामाजिक या संस्थागत दबावों के बजाय उसके अपने आंतरिक नैतिक मूल्यों, सिद्धांतों और उच्च आचार मानकों द्वारा निर्देशित होते हैं।

90. (A) प्राचार्य अपनी नेतृत्व शैली से मेल खाने वाले विद्यालय में स्थानांतरण का अनुरोध करते हैं।
फिडलर का आकस्मिकता सिद्धांत यह मानता है कि किसी नेता की शैली अनम्य होती है। इसलिए, अपनी शैली को बदलने के बजाय स्थिति को बदलना या अपनी अंतर्निहित शैली (LPC स्कोर) से मेल खाने वाले उपयुक्त परिस्थितिजन्य वातावरण वाले विद्यालय में स्थानांतरण की मांग करना फिडलर के मॉडल के अनुप्रयोग को दर्शाता है।

91. (B) बेचने/समझाने की शैली (Selling Style) से सहभागिता शैली (Participating Style) में
हर्सी-ब्लैंचर्ड मॉडल में जब किसी अनुयायी की तत्परता M2 (असमर्थ लेकिन इच्छुक) से बढ़कर M3 (सक्षम लेकिन अनिच्छुक) हो जाती है, तो नेता को अपनी नेतृत्व शैली को S2 (बेचने/समझाने की शैली) से बदलकर S3 (सहभागिता शैली) कर देना चाहिए। इसमें कार्य-निर्देशन कम करके संबंधात्मक समर्थन और सहभागिता बढ़ाई जाती है।

NODIA

92. (B) खुले तौर पर जानकारी साझा करते हैं, सच्चे विचारों को उपयुक्त रूप से व्यक्त करते हैं, और छिपे हुए एजेंडे से बचते हैं।
प्रामाणिक नेतृत्व में "संबंधात्मक पारदर्शिता" (Relational Transparency) का तात्पर्य है कि प्राचार्य दूसरों के साथ बातचीत में खुलेपन और ईमानदारी को बढ़ावा देते हैं। वे छिपे हुए एजेंडे से बचते हैं, अपनी वास्तविक भावनाओं व विचारों को उपयुक्त रूप से व्यक्त करते हैं, और जानकारी साझा करके संस्था में आपसी विश्वास का माहौल बनाते हैं।

93. (A) रूपांतरणकारी नेतृत्व स्वयं का नेतृत्व करने की अनुयायियों की क्षमता विकसित करने पर बल देता है।
रूपांतरणकारी और करिश्माई नेतृत्व में मुख्य अंतर यह है कि रूपांतरणकारी नेतृत्व अनुयायियों को स्वयं नेता बनने और अपनी क्षमताओं का विकास करने के लिए सशक्त बनाता है। इसके विपरीत, करिश्माई नेतृत्व अक्सर अनुयायियों को केवल नेता की व्यक्तिगत दृष्टि, आकर्षण और करिश्माई व्यक्तित्व पर ही निर्भर बनाए रखता है।

94. (C) 5,5
प्रबंधकीय ग्रिड (Managerial Grid) के अनुसार जो प्राचार्य लगातार समझौतावादी दृष्टिकोण अपनाता है, जिससे मध्यम शैक्षणिक परिणाम और मध्यम कर्मचारी संतुष्टि प्राप्त होती है, वह 5,5 स्थिति (मध्य-मार्ग प्रबंधन) पर कार्य कर रहा होता है। यह शैली पर्याप्त प्रदर्शन हेतु दोनों आयामों में संतुलन और समझौता करने की प्रवृत्ति रखती है।

95. (D) सार्वभौमिक अंतर्निहित लक्षण → संदर्भ-निर्भर नेतृत्व प्रभावशीलता
ऐतिहासिक बदलाव यह दर्शाता है कि दृष्टिकोण सार्वभौमिक जन्मजात लक्षणों (यह मानना कि नेता हर स्थिति में प्रभावी होते हैं) से हटकर संदर्भ-निर्भर प्रभावशीलता की ओर बढ़ा। आकस्मिकता सिद्धांतों ने यह स्थापित किया कि नेतृत्व की सफलता पूरी तरह से विशिष्ट परिस्थितियों, अनुयायियों की विशेषताओं और पर्यावरणीय संदर्भ के बीच तालमेल पर निर्भर करती है।

96. (C) सहायक (Supportive)
पथ-लक्ष्य सिद्धांत (Path-Goal Theory) के अनुसार जब शिक्षकों के कार्य अत्यधिक संरचित, दोहराव वाले, उबाऊ या तनावपूर्ण होते हैं, तो सहायक नेतृत्व शैली (Supportive Leadership Style) सबसे उपयुक्त होती है। यह शैली दोस्ताना माहौल बनाकर, कर्मचारियों के कल्याण का ध्यान रखकर और उनकी आवश्यकताओं के प्रति संवेदनशीलता दिखाकर कार्य के असंतोष को कम करती है।

97. (B) बर्नार्ड बास (Bernard Bass)
बर्नार्ड बास (Bernard Bass) ने "पूर्ण श्रेणी नेतृत्व मॉडल" (Full Range Leadership Model) की अवधारणा विकसित की। यह मॉडल नेतृत्व व्यवहारों को एक ही निरंतरता (Continuum) पर व्यवस्थित करता है, जो गैर-नेतृत्व या अहस्तक्षेपवादी (Laissez-faire) से शुरू होकर, लेन-देन (Transactional) और अंततः उच्च-स्तरीय रूपांतरणकारी (Transformational) नेतृत्व तक विस्तृत है।

98. (D) पूरी संस्था के शिक्षकों और कर्मचारियों में नेतृत्व क्षमता को पहचानना और उसे बढ़ावा देना।
शैक्षिक प्रबंधन में "वितरणात्मक नेतृत्व" (Distributed Leadership) अपनाने के लिए प्राचार्य को एक एकमात्र आधिकारिक नेता के रूप में कार्य करने के बजाय विद्यालय के शिक्षकों और कर्मचारियों के भीतर निहित नेतृत्व क्षमता को पहचानना, बढ़ावा देना और साझा निर्णय लेने हेतु स्वायत्त वातावरण निर्मित करना आवश्यक होता है।

99. (A) व्यवहारवादी सिद्धांत (Behavioural Theories)
"मिशिगन अध्ययन" (Michigan Studies) और "ओहायो स्टेट अध्ययन" (Ohio State Studies) 1940 और 1950 के दशक में संचालित प्रमुख शोध परियोजनाएं हैं, जो व्यवहारवादी सिद्धांतों (Behavioural Theories) के प्रतिमान से संबंधित हैं। इन अध्ययनों ने नेताओं के अवलोकनीय व्यवहारों और शैलियों का विश्लेषण करके प्रभावी नेतृत्व के आयाम स्थापित किए।

100. (C) रूपांतरणकारी नेता (Transformational Leader)
यह प्राचार्य एक रूपांतरणकारी नेता (Transformational Leader) का उत्तम उदाहरण है। वह एक सम्मोहक दृष्टिकोण प्रस्तुत करके प्रेरणा प्रदान करती हैं (प्रेरणादायक अभिप्रेरणा), व्यक्तिगत मेंटरशिप देती हैं (व्यक्तिगत विचारशीलता), पुरानी पद्धतियों को चुनौती देती हैं (बौद्धिक उत्तेजना), और एक अनुकरणीय रोल मॉडल के रूप में कार्य करती हैं (आदर्शित प्रभाव)।

www.nodia.in

Downloaded from www.pdf.tube

अध्याय 05
प्रभावी नेता एवं सफल नेता

1. सांगठनिक व्यवहार (Organizational Behaviour) और नेतृत्व अध्ययन (Leadership Studies) के संदर्भ में, एक "सफल" नेता (Successful Leader) को मुख्य रूप से किस प्रकार परिभाषित किया जाता है?
   (A) एक नेता जो अधीनस्थों के संतोष और प्रतिबद्धता (Subordinate Satisfaction and Commitment) के उच्च स्तर को बढ़ावा देता है
   (B) एक नेता जो सांगठनिक पदानुक्रम (Organizational Hierarchy) के भीतर तेज़ी से पदोन्नत होता है
   (C) एक नेता जो मुख्य रूप से दिनचर्या संचार (Routine Communication) और मानव संसाधन प्रबंधन (Human Resource Management) पर ध्यान केंद्रित करता है
   (D) एक नेता जो संगठन के मुख्य लक्ष्यों की दीर्घकालिक स्थिरता सुनिश्चित करता है

2. निम्नलिखित में से कौन सी गतिविधि आमतौर पर किसी संगठन में "सफल" नेता (Successful Leader) की तीव्र ऊर्ध्वगामी गतिशीलता (Upward Mobility) का प्राथमिक चालक नहीं मानी जाती है?
   (A) अधीनस्थ कर्मचारियों का गहन क्षमता निर्माण (Capacity Building)
   (B) नेटवर्क के भीतर सामाजिककरण (Socializing) और राजनीति/गुटबंदी (Politicking)
   (C) बाहरी लोगों और वरिष्ठों के साथ बातचीत
   (D) प्रभावशाली हस्तियों के साथ रणनीतिक नेटवर्किंग (Strategic Networking)

3. सफलता (Success) बनाम प्रभावशीलता (Effectiveness) के दृष्टिकोण से विद्यालय नेतृत्व (School Leadership) का मूल्यांकन करते समय, एक प्राचार्य जिसका प्राथमिक ध्यान दृश्यता (Visibility), उच्च अधिकारियों के साथ संबंध प्रबंधन (Managing Upward Relations) और तीव्र करियर प्रगति पर है, वह किसके लक्षणों को प्रदर्शित कर रहा है?
   (A) रूपांतरणकारी नेतृत्व (Transformational Leadership)
   (B) प्रभावी नेतृत्व (Effective Leadership)
   (C) सफल नेतृत्व (Successful Leadership)
   (D) संवितरित नेतृत्व (Distributed Leadership)

4. निम्नलिखित में से कौन सा कथन केवल "सफल" नेता (Successful Leader) द्वारा समय के आवंटन में "प्रभावी" नेता (Effective Leader) की तुलना में मुख्य अंतर की सही पहचान करता है?
   (A) सफल नेता अपना अधिकांश समय आंतरिक संघर्षों को सुलझाने में बिताते हैं
   (B) सफल नेता अपने दैनिक समय का अधिकांश हिस्सा दिनचर्या संचार (Routine Communication) में आवंटित करते हैं
   (C) सफल नेता मानव संसाधन और नेटवर्किंग पर समान समय बिताते हैं
   (D) सफल नेता अधिकांश समय नेटवर्किंग (Networking) और राजनीति/गुटबंदी (Politicking) को समर्पित करते हैं

NODIA

5. एक विद्यालय प्राचार्य एक कम प्रदर्शन वाले विद्यालय का कार्यभार संभालता है। एक वर्ष के भीतर, प्राचार्य रटकर सीखने की प्रणालियों को सख़्ती से लागू करता है, परिणामों में उछाल दिखाने के लिए आंतरिक मूल्यांकन डेटा में हेरफेर करता है, और इस डेटा का उपयोग पुरस्कार प्राप्त करने और उच्च प्रशासनिक पद पर पदोन्नति सुरक्षित करने के लिए करता है। प्राचार्य के जाने के तुरंत बाद, विद्यालय का प्रदर्शन गिर जाता है और शिक्षक टर्नओवर (Teacher Turnover) सर्वकालिक उच्च स्तर पर पहुँच जाता है। यह परिदृश्य मुख्य रूप से क्या दर्शाता है?
   (A) कम नेतृत्व सफलता (Leadership Success) के साथ उच्च नेतृत्व प्रभावशीलता (Leadership Effectiveness)
   (B) संतुलित नेतृत्व सफलता (Leadership Success) और समग्र प्रभावशीलता का उच्च स्तर
   (C) कम प्रभावशीलता (Effectiveness) के साथ उच्च नेतृत्व सफलता (Leadership Success)
   (D) उच्च संस्थागत नियोजन दक्षता (Institutional Planning Efficiency) और शासन प्रदर्शन (Governance Performance)

6. वह अनुभवात्मक अनुसंधान (Empirical Research) जिसने मूल रूप से "सफल" प्रबंधकों (जो तेज़ी से पदोन्नत हुए) और "प्रभावी" प्रबंधकों (जिनके पास प्रतिबद्ध अधीनस्थ थे) के बीच अंतर किया था, किसके द्वारा संचालित किया गया था?
   (A) पॉल हर्सी और केन ब्लैंचर्ड (Paul Hersey and Ken Blanchard)
   (B) फ्रेड लुथान्स (Fred Luthans)
   (C) फ्रेड फीडलर (Fred Fiedler)

(D) विक्टर व्रूम (Victor Vroom)

7. निम्नलिखित में से कौन सा कथन प्रभावी नेताओं (Effective Leaders) के विपरीत सफल नेताओं (Successful Leaders) की एक परिभाषित विशेषता का सही वर्णन करता है?
(A) उनके विश्लेषण की प्राथमिक इकाई संगठन के सदस्यों की समग्र भलाई और संतुष्टि होती है।
(B) उनके प्रदर्शन का न्याय मुख्य रूप से आंतरिक संस्थागत क्षमता विकास (Capacity Building) के माध्यम से किया जाता है
(C) उनके पास पूरी तरह से विद्यालय के माहौल को बढ़ाने पर केंद्रित उच्च आंतरिक प्रेरणा होती है
(D) उनकी करियर प्रगति बाहरी नेटवर्किंग (External Networking) के साथ दृढ़ता से संबंधित है

8. सांगठनिक नेतृत्व (Organizational Leadership) के संदर्भ में एक "प्रभावी" नेता (Effective Leader) को मौलिक रूप से कैसे परिभाषित किया गया है?
(A) एक ऐसा नेता जिसके कर्मचारी उच्च संतोष (Satisfaction), प्रतिबद्धता (Commitment) और प्रदर्शन प्रदर्शित करते हैं
(B) एक ऐसा नेता जो अतिरिक्त परिचालन निधि हासिल करने के लिए सांगठनिक राजनीति को कुशलता से संचालित करता है
(C) एक ऐसा नेता जो सांगठनिक समकक्षों की तुलना में करियर पदोन्नति की सबसे तेज़ दर हासिल करता है
(D) एक ऐसा नेता जो अनुपालन लागू करने के लिए केवल लेनदेन संबंधी नेतृत्व (Transactional Leadership) तंत्रों पर निर्भर रहता है

9. एक "प्रभावी" नेता (Effective Leader) की प्राथमिकताओं के संबंध में गलत कथन की पहचान कीजिए।
(A) प्रभावी नेता व्यवस्थित दिनचर्या संचार (Routine Communication) और संरचनात्मक सूचना विनिमय को प्राथमिकता देते हैं
(B) प्रभावी नेता आंतरिक संघर्ष को सुलझाने और स्टाफ की जरूरतों को प्रबंधित करने पर भारी ध्यान केंद्रित करते हैं
(C) प्रभावी नेता मानव संसाधनों की तुलना में नेटवर्किंग (Networking) पर अधिक समय बिताते हैं
(D) प्रभावी नेता लगातार टिकाऊ, दीर्घकालिक सांगठनिक क्षमता का निर्माण करना चाहते हैं

10. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।
अभिकथन (A): प्रभावी विद्यालय नेता (Effective School Leaders) अधीनस्थों की प्रतिबद्धता और कार्य संतोष के उच्च स्तर को सफलतापूर्वक बढ़ावा देते हैं।
कारण (R): प्रभावी विद्यालय नेता अपने समय का एक महत्वपूर्ण हिस्सा मानव संसाधन प्रबंधन (Human Resource Management) और दिनचर्या संचार (Routine Communication) में आवंटित करते हैं।
(A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

11. निम्नलिखित गतिविधियों पर विचार कीजिए:
I. दिनचर्या सूचना का आदान-प्रदान
II. कागजी कार्रवाई का व्यवस्थित प्रबंधन
III. करियर प्रगति के लिए राजनीति/गुटबंदी करना
IV. कर्मचारियों को प्रेरित करना और सुदृढ़ करना
उपर्युक्त में से कौन सी गतिविधियाँ मुख्य रूप से "प्रभावी" नेतृत्व व्यवहार (Effective Leadership Behaviour) से जुड़ी हैं?
(A) केवल I, II, और III
(B) केवल II, III, और IV
(C) केवल I, III, और IV
(D) केवल I, II, और IV

12. विद्यालय प्रमुख द्वारा आंतरिक प्रेरणा, क्षमता निर्माण (Capacity Building), और सहभागी निर्णय लेने (Participative Decision-Making) पर ध्यान केंद्रित करना किसके व्यवहार संकेतकों के साथ सबसे सटीक रूप से मेल खाता है?
(A) एक सफल नेता (Successful Leader)
(B) एक प्रभावी नेता (Effective Leader)
(C) एक अहस्तक्षेपवादी नेता (Laissez-Faire Leader)
(D) एक सत्तावादी नेता (Authoritarian Leader)

13. जब एक विद्यालय प्राचार्य केवल "सफल" नेतृत्व की बजाय लगातार "प्रभावी" नेतृत्व (Effective Leadership) के अनुरूप व्यवहार प्रदर्शित करता है, तो सबसे संभावित सांगठनिक परिणाम क्या होता है?
(A) उच्च स्तर पर प्रशासनिक भूमिकाओं में प्राचार्य की तीव्र ऊर्ध्वगामी पदोन्नति (Promotion)
(B) बाहरी हलकों में विद्यालय की उच्च दृश्यता और मजबूत राजनीतिक प्रतिष्ठा
(C) शिक्षण कर्मचारियों के बीच उच्च सांगठनिक नागरिकता व्यवहार (Organizational Citizenship Behavior)
(D) अधीनस्थ कर्मचारियों द्वारा अल्पकालिक सतही अनुपालन (Compliance) पर निर्भरता में वृद्धि

14. एक नए नियुक्त विद्यालय प्रमुख पहले तीन महीने शिक्षकों के साथ आमने-सामने बैठकें करने, रचनात्मक प्रतिक्रिया प्रदान करने के लिए कक्षा शिक्षण का अवलोकन करने, और शिक्षकों के बोझ को कम करने के लिए प्रशासनिक कागजी कार्रवाई को सुव्यवस्थित करने में बिताते हैं। ये क्रियाएं किसके प्राथमिक संकेतक हैं?
(A) उर्ध्वगामी प्रबंधन (Managing Upward)
(B) परिस्थितियोंजन्य नेटवर्किंग (Situational

Click Here to Buy book on Amazon

STUDYING FROM PDFs?

THINK AGAIN.

If you are studying only from PDFs,
you are wasting valuable time.

Research shows that learning from
PRINTED BOOKS has up to
4× HIGHER RETENTION
than studying from screens.

PRINT BOOK = BETTER MEMORY

PDF = LOWER RETENTION

Those who study from **PRINTED BOOKS**
move **AHEAD.**

Others are left **BEHIND**
in competition.

In competitive exams,
being average is not enough.

STAY ONE STEP AHEAD.

Networking)
(C) सफल नेतृत्व (Successful Leadership)
(D) प्रभावी नेतृत्व (Effective Leadership)

15. सफल और प्रभावी नेताओं के बीच अंतर के संबंध में निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:
I. सफल नेता अपने करियर पथ को प्राथमिकता देते हैं, जबकि प्रभावी नेता टीम और सांगठनिक परिणामों को प्राथमिकता देते हैं।
II. प्रभावी नेता पद शक्ति (Position Power) पर निर्भर करते हैं, जबकि सफल नेता व्यक्तिगत शक्ति और प्रभाव पर निर्भर करते हैं।
III. सफल नेता प्रभावी नेताओं की तुलना में सामाजिककरण और राजनीति/गुटबंदी में अधिक संलग्न होते हैं।
उपर्युक्त में से कौन से कथन इन दो अवधारणाओं के बीच सही अंतर करते हैं?
(A) केवल I और III
(B) केवल I और II
(C) केवल II और III
(D) I, II, और III

16. एक सफल प्राचार्य (Successful Principal) और एक प्रभावी प्राचार्य (Effective Principal) के बीच अंतर करने में, मुख्य दार्शनिक अंतर किसमें निहित है?
(A) दिनचर्या विद्यालय वित्त के प्रबंधन बनाम पाठ्यक्रम रुपरेखा को सख्ती से लागू करने में
(B) क्षमता निर्माण (Capacity Building) बनाम प्रशासनिक सीढ़ियाँ चढ़ने में
(C) शिक्षक उपस्थिति को व्यवस्थित रूप से ट्रैक करने बनाम सख्त छात्र अनुशासन लागू करने में
(D) गतिशील व्यवहारिक नेतृत्व मॉडल (Dynamic Behavioral Leadership Model) बनाम पारंपरिक नेतृत्व गुण सिद्धांत (Trait Theory of Leadership) को लागू करने में

17. निम्नलिखित में से कौन सा सफल और प्रभावी विद्यालय नेताओं के बीच एक मान्य अंतर नहीं है?
(A) सफल नेता अल्पकालिक मात्रात्मक लक्ष्यों पर ध्यान केंद्रित करते हैं; प्रभावी नेता टिकाऊ गुणवत्ता पर ध्यान केंद्रित करते हैं
(B) सफल नेता हमेशा अत्यधिक रुपांतरणकारी (Transformational) होते हैं; प्रभावी नेता सख्ती से लेनदेन संबंधी (Transactional) होते हैं
(C) सफल नेता नेटवर्किंग (Networking) के लिए समय समर्पित करते हैं; प्रभावी नेता दिनचर्या संचार (Routine Communication) के लिए समय समर्पित करते हैं
(D) सफल नेता बाहरी दृश्यता को प्राथमिकता देते हैं; प्रभावी नेता आंतरिक माहौल को प्राथमिकता देते हैं

18. प्राचार्य A प्रशासनिक बैठकों में अत्यधिक दृश्यमान हैं, उच्च अधिकारियों के साथ बार-बार बातचीत करते हैं, और दो तेज़ पदोन्नतियां प्राप्त कर चुके हैं, हालांकि विद्यालय में शिक्षक कम मनोबल की रिपोर्ट करते हैं। प्राचार्य B गैर-अनिवार्य बाहरी बैठकों में शायद ही कभी भाग लेते हैं, दिन का अधिकांश समय शिक्षकों को कोचिंग देने में बिताते हैं, और उनके पास उच्च कर्मचारी प्रतिधारण (Staff Retention) है, भले ही वे आठ वर्षों से उसी पद पर बने हुए हैं। नेतृत्व सिद्धांत के आधार पर, निम्नलिखित में से कौन सा सही है?
(A) प्राचार्य A अत्यधिक सफल हैं; प्राचार्य B अत्यधिक प्रभावी हैं
(B) प्राचार्य A अत्यधिक प्रभावी हैं; प्राचार्य B अत्यधिक सफल हैं
(C) दोनों प्राचार्य विभिन्न प्रशासनिक क्षेत्रों में समान रूप से सफल और प्रभावी हैं
(D) कोई भी प्राचार्य सक्षम नेतृत्व अभ्यास के लिए आवश्यक प्रमुख व्यवहारिक लक्षणों को प्रदर्शित नहीं करता है

19. तेज़ी से पदोन्नत होने वाले (सफल) नेताओं की दैनिक गतिविधियों में सबसे महत्वपूर्ण अंतरक कारक क्या है, उन नेताओं की तुलना में जिनके पास सबसे अधिक प्रतिबद्ध अधीनस्थ (प्रभावी) हैं?
(A) रणनीतिक संस्थागत नियोजन (Strategic Institutional Planning) पर बिताया गया समय
(B) वित्तीय लेखापरीक्षा (Financial Audit) और अनुपालन (Compliance) पर बिताया गया समय
(C) नेटवर्किंग (Networking) और उर्ध्वगामी प्रबंधन (Managing Upward) पर बिताया गया समय
(D) छात्र संघर्षों को सुलझाने में बिताया गया समय

20. विद्यालय प्रशासकों द्वारा की जाने वाली निम्नलिखित गतिविधियों पर विचार कीजिए:
I. व्यक्तिगत प्रोफ़ाइल बनाने के लिए बाहरी हितधारकों के साथ बातचीत करना
II. दिन-प्रतिदिन की प्रशासनिक कागजी कार्रवाई और पत्राचार को संभालना
III. दो वरिष्ठ शिक्षकों के बीच संघर्ष में मध्यस्थता करना
IV. अनुकूल स्थानांतरण के लिए वरिष्ठ अधिकारियों के साथ पैरवी (Lobbying) करना
कौन सा संयोजन इन गतिविधियों को सही ढंग से वर्गीकृत करता है?
(A) I और II सफल व्यवहार हैं; III और IV प्रभावी व्यवहार हैं
(B) II और IV प्रभावी व्यवहार हैं; I और III सफल व्यवहार हैं
(C) I, II, और III प्रभावी व्यवहार हैं; IV एक सफल व्यवहार है
(D) I और IV सफल व्यवहार हैं; II और III प्रभावी व्यवहार हैं

21. यदि एक विद्यालय प्रमुख उच्च नेटवर्किंग व्यवहार और उच्च मानव संसाधन प्रबंधन व्यवहार दोनों को सफलतापूर्वक एकीकृत करता है, तो सबसे तार्किक परिणाम क्या होगा?
(A) नेता गंभीर व्यक्तिगत भूमिका संघर्ष का अनुभव करेगा जिससे सीधे तौर पर कुल सांगठनिक विफलता होगी
(B) नेता को वरिष्ठ अधिकारियों से लगातार प्रतिरोध, जांच

और प्रशासनिक घर्षण का सामना करना पड़ेगा
(C) नेता तीव्र करियर पदोन्नति और एक अत्यधिक प्रतिबद्ध विद्यालय टीम प्राप्त करता है
(D) पूरी तरह से शैक्षणिक मामलों पर ध्यान केंद्रित न करने के कारण अधिकारियों द्वारा नेता को पदावनत कर दिया जाएगा

22. प्रबंधन और नेतृत्व की सफलता पर अनुभवात्मक निष्कर्षों के अनुसार, कौन सी विशिष्ट गतिविधि सांख्यिकीय रूप से एक नेता की तीव्र पदोन्नति का सबसे मजबूत पूर्वसूचक (Predictor) है?
(A) मानव संसाधन प्रबंधन (Human Resource Management)
(B) नेटवर्किंग (Networking)
(C) दिनचर्या संचार (Routine Communication)
(D) पारंपरिक प्रबंधन (नियोजन/निर्णय लेना)

23. निम्नलिखित में से कौन सा एक "सफल" नेता (Successful Leader) का प्रत्यक्ष व्यवहारिक संकेतक है?
(A) शिक्षकों के साथ रचनात्मक मूल्यांकन डेटा का विश्लेषण करने में घंटों बिताना
(B) संघर्ष कर रहे शिक्षक का नैदानिक पर्यवेक्षण (Clinical Supervision) करना
(C) शिक्षक कार्यभार को अनुकूलित करने के लिए विद्यालय समय सारणी को संशोधित करना
(D) प्रशासनिक सोपानों में प्रमुख निर्णय निर्माताओं के साथ सामाजिककरण (Socializing) करना

24. निम्नलिखित प्रबंधन गतिविधियों पर विचार कीजिए:
I. मानव संसाधन प्रबंधन (Human Resource Management)
II. नेटवर्किंग (Networking)
III. दिनचर्या संचार (Routine Communication)
निम्नलिखित में से कौन सा विकल्प केवल "सफल" नेता (Successful Leader) द्वारा आवंटित समय के अवरोही क्रम (Descending Order) में इन गतिविधियों को व्यवस्थित करता है?
(A) II, III, I
(B) I, II, III
(C) II, I, III
(D) III, II, I

25. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।
अभिकथन (A): सफल विद्यालय नेता अक्सर अपने विद्यालय से बाहर के अधिकारियों के साथ सामाजिककरण करने में असमान समय बिताते हैं।
कारण (R): बाहरी नेटवर्किंग और उर्ध्वगामी प्रबंधन (Managing Upward) तीव्र करियर पदोन्नति और सांगठनिक दृश्यता के साथ अत्यधिक सह-संबंधित हैं।
(A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

26. नेतृत्व व्यवहार के संदर्भ में, "उर्ध्वगामी प्रबंधन" (Managing Upward) का तात्पर्य है:
(A) यह सुनिश्चित करना कि किसी की उपलब्धियाँ और वफादारी (Loyalty) वरिष्ठों को अत्यधिक दिखाई दें
(B) उप-प्राचार्यों को प्रशासनिक कार्य सौंपना
(C) शिक्षकों के सतत पेशेवर विकास (Continuous Professional Development) पर ध्यान केंद्रित करना
(D) कठोर निरीक्षण के माध्यम से संस्था के शैक्षणिक मानकों को ऊपर उठाना

27. एक विद्यालय प्राचार्य सप्ताह में तीन दिन शिक्षा अधिकारियों के साथ सीधा संवाद स्थापित करने के लिए प्रशासनिक कार्यालयों में बिताता है, और अक्सर सभी आंतरिक शैक्षणिक निगरानी को प्रशासनिक कर्मचारियों को सौंप देता है। यह व्यवहार किसके प्रति सबसे अधिक सूचक है?
(A) शैक्षणिक प्रभावशीलता को अधिकतम करने के लिए विशेष रूप से संरचित संवितरित नेतृत्व (Distributed Leadership)
(B) संरचनात्मक विद्यालय सुधार पर केंद्रित रूपांतरणकारी नेतृत्व (Transformational Leadership)
(C) शिक्षक स्व-शासन को प्रोत्साहित करने वाला लोकतांत्रिक पर्यवेक्षण (Democratic Supervision)
(D) नेतृत्व सफलता (Leadership Success) के उद्देश्य से की गई नेटवर्किंग (Networking)

28. नेतृत्व व्यवहार और उनके प्राथमिक जुड़ाव के संबंध में गलत तरीके से मेल खाने वाले युग्म की पहचान कीजिए।
(A) संघर्ष प्रबंधन (Conflict Management) — प्रभावी नेतृत्व (Effective Leadership)
(B) स्टाफ क्षमता निर्माण (Staff Capacity Building) — सफल नेतृत्व (Successful Leadership)
(C) राजनीति/गुटबंदी (Politicking) — सफल नेतृत्व (Successful Leadership)
(D) दिनचर्या सूचना विनिमय (Routine Information Exchange) — प्रभावी नेतृत्व (Effective Leadership)

29. सफल प्रबंधकों के व्यवहार पर अध्ययन बताते हैं कि तेज़ पदोन्नतियां सुरक्षित करने की उनकी क्षमता निम्नलिखित में से किस पर सबसे कम निर्भर करती है?
(A) बाहरी हितधारकों के साथ सक्रिय बातचीत
(B) प्रभावशाली नेताओं के साथ लगातार सामाजिककरण
(C) मानव संसाधन प्रबंधन (Human Resource Management)
(D) सांगठनिक राजनीति (Organizational Politics) में

Downloaded from www.pdf.tube

शामिल होना

30. एक विद्यालय प्रमुख को लंबी छुट्टियों के कारण शिक्षण कर्मचारियों की अचानक कमी का सामना करना पड़ता है। उच्च अधिकारियों से शिकायत करने या डेटा छिपाने के बजाय, प्रमुख एक स्टाफ बैठक बुलाता है, स्थिति पर पारदर्शिता से चर्चा करता है, और व्यक्तिगत रूप से कुछ स्थानापन्न कक्षाएं लेते हुए सहयोगपूर्वक समय सारणी को पुनर्गठित करता है। परिणामस्वरूप, कर्मचारियों का मनोबल उच्च रहता है, और शिक्षक स्वेच्छा से अतिरिक्त प्रयास करते हैं। यह परिदृश्य क्या प्रदर्शित करता है?
(A) रणनीतिक उर्ध्वगामी नेटवर्किंग के माध्यम से नेतृत्व सफलता प्राप्त करने पर प्राथमिक ध्यान
(B) आकस्मिक पुरस्कारों और औपचारिक अधिकार पर सख्ती से निर्भर रहने वाला लेनदेन संबंधी नेतृत्व (Transactional Leadership)
(C) शैक्षणिक पर्यवेक्षण और प्रदर्शन मूल्यांकन का व्यवस्थित नैदानिक मॉडल (Clinical Model)
(D) मानव संसाधन और संचार में उच्च नेतृत्व प्रभावशीलता (Leadership Effectiveness)

31. अनुभवात्मक साक्ष्य बताते हैं कि एक "प्रभावी" नेता (Effective Leader) का सबसे बड़ा समय ब्लॉक किस पर खर्च होता है?
(A) दिनचर्या संचार (Routine Communication) और सूचना विनिमय
(B) व्यापक रणनीतिक नियोजन और प्रशासनिक निर्णय लेना
(C) सक्रिय बाहरी नेटवर्किंग (Networking) और पारस्परिक सामाजिककरण (Socializing)
(D) अनिवार्य बाहरी पदोन्नति साक्षात्कारों और प्रशासनिक बैठकों में भाग लेना

32. निम्नलिखित में से कौन सा आमतौर पर एक प्रभावी नेता का व्यवहारिक संकेतक नहीं है?
(A) अध्यापन संबंधी देखरेख के लिए समय निकालने हेतु प्रशासनिक कागजी कार्रवाई को कुशलतापूर्वक प्रबंधित करना
(B) पद शक्ति (Positional Power) बनाए रखने के लिए जानकारी को अपने पास रोके रखना
(C) अधीनस्थों के सकारात्मक कार्यस्थल व्यवहार को व्यवस्थित रूप से प्रेरित, प्रोत्साहित और सुदृढ़ करना
(D) विद्यालय के कर्मचारियों के बीच रचनात्मक पारस्परिक संघर्ष समाधान (Conflict Resolution) में सक्रिय रूप से संलग्न होना

33. एक प्रभावी विद्यालय नेता द्वारा अभ्यास किए जाने वाले दिनचर्या संचार (Routine Communication) को सबसे अच्छी तरह से इस प्रकार वर्णित किया गया है:
(A) सीधे प्राचार्य कार्यालय से एकतरफा प्रशासनिक निर्देश और औपचारिक ज्ञापन (Formal Memorandum) भेजना
(B) दो-तरफा सूचना विनिमय और लक्ष्य स्पष्टता को सुगम बनाना
(C) औपचारिक मात्रात्मक अनुपालन रिपोर्ट जमा करने के लिए मुख्य रूप से प्रशासनिक वरिष्ठों के साथ संवाद करना
(D) कर्मचारियों को सभी दिनचर्या आंतरिक पत्राचार और दस्तावेज़ीकरण (Documentation) को व्यवस्थित रूप से आउटसोर्स करना

34. विद्यालय नेतृत्व के क्षेत्र में, प्रभावी नेता संघर्ष प्रबंधन (Conflict Management) के प्रति कैसा दृष्टिकोण अपनाते हैं?
(A) विद्यालय के माहौल को बहाल करने के लिए सहयोगात्मक रूप से मूल कारणों का समाधान (Conflict Resolution) करना
(B) बाहरी हितधारकों को एक निर्दोष एकीकृत छवि पेश करने के लिए आंतरिक असंतोष को सक्रिय रूप से दबाना
(C) परस्पर विरोधी शिक्षण कर्मचारियों के विभिन्न विद्यालयों में प्रशासनिक स्थानांतरण (Transfer) का औपचारिक अनुरोध करना
(D) कर्मचारियों के पारस्परिक संघर्षों को पूरी तरह से अनदेखा करना जब तक कि शैक्षणिक पाठ्यक्रम पूरा होना पटरी पर रहता है

35. जब एक विद्यालय नेता मानव संसाधन प्रबंधन (प्रेरित करना, सुदृढ़ करना और प्रशिक्षण देना) को प्राथमिकता देता है तो प्रत्यक्ष कारण-और-प्रभाव संबंध क्या देखा जाता है?
(A) यह विद्यालय के आवंटित वार्षिक वित्तीय बजट में तत्काल, ध्यान देने योग्य कमी का कारण बनता है
(B) यह सीधे उच्च प्रशासनिक सोपानों में नेता की तीव्र करियर पदोन्नति की ओर ले जाता है
(C) यह अधीनस्थ कार्य संतोष और प्रतिबद्धता को बढ़ाता है
(D) यह विद्यालय के शिक्षण कर्मचारियों के बीच व्यापक परिचालन भूमिका अस्पष्टता और भ्रम का कारण बनता है

36. निम्नलिखित नेतृत्व कार्यों पर विचार कीजिए:
I. कर्मचारियों को रचनात्मक रूप से अनुशासित करना
II. प्रशिक्षण और परामर्श (Mentoring)
III. दिनचर्या ज्ञापनों का आदान-प्रदान
IV. कर्मचारियों को प्रेरित करना
उपर्युक्त में से कौन से कार्य एक प्रभावी नेता द्वारा अभ्यास किए जाने वाले मानव संसाधन प्रबंधन (Human Resource Management) की श्रेणी में आते हैं?
(A) केवल I, II, और III
(B) केवल II, III, और IV
(C) केवल I, III, और IV
(D) केवल I, II, और IV

NODIA

37. वास्तविक प्रबंधकों के अनुभवात्मक अध्ययनों में, लगभग कितने प्रतिशत प्रबंधक अत्यधिक सफल और अत्यधिक प्रभावी दोनों पाए गए?

(A) लगभग 30%
(B) लगभग 50%
(C) 10% से कम
(D) 70% से अधिक

38. अवधारणात्मक रूप से, कई पारंपरिक सांगठनिक संरचनाओं में अत्यधिक सफल नेताओं और अत्यधिक प्रभावी नेताओं के बीच ओवरलैप (Overlap) अपेक्षाकृत कम क्यों है?

(A) क्योंकि अत्यधिक प्रभावी नेताओं में आम तौर पर नेटवर्किंग के लिए आवश्यक संज्ञानात्मक क्षमता या रणनीतिक झुकाव की कमी होती है
(B) क्योंकि पदोन्नति से पुरस्कृत व्यवहार समय-गहन टीम निर्माण (Team Building) के साथ संघर्ष करते हैं
(C) क्योंकि सफल नेताओं को सांगठनिक दिशानिर्देशों द्वारा मानव संसाधन प्रबंधन करने से कानूनी रूप से रोक दिया जाता है
(D) क्योंकि औपचारिक सेवा नियम (Service Rules) स्पष्ट रूप से अनिवार्य करते हैं कि प्राचार्य विशेष रूप से बाहरी जनसंपर्क पर ध्यान केंद्रित करें

39. सफलता और प्रभावशीलता के बीच के द्विभाजन (Dichotomy) को दूर करने के लिए, एक आधुनिक विद्यालय नेता को रणनीतिक रूप से क्या करना चाहिए?

(A) आंतरिक स्टाफ की जरूरतों की उपेक्षा करने और अधिकारियों के प्रशासनिक निर्देशों की उपेक्षा करने के बीच व्यवस्थित रूप से बदलाव करना
(B) प्राचार्य का समय केवल दिनचर्या कागजी कार्रवाई पर केंद्रित करते हुए सभी बाहरी नेटवर्किंग जिम्मेदारियों को वरिष्ठ शिक्षकों को सौंपना
(C) शिक्षण कर्मचारियों और प्रशासनिक वरिष्ठों दोनों को सतही रूप से संतुष्ट करने के लिए विशेष रूप से अल्पकालिक मात्रात्मक परीक्षा परिणामों पर ध्यान केंद्रित करना
(D) संसाधनों के लिए बाहरी नेटवर्क का लाभ उठाना और उन्हें टीम क्षमता में निवेश करना

40. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।

अभिकथन (A): ऐसे विद्यालय प्रशासकों को खोजना अपेक्षाकृत दुर्लभ है जो एक ही समय में अत्यधिक सफल और अत्यधिक प्रभावी दोनों हों।

कारण (R): विद्यालय प्रशासन की दैनिक समय सीमाएँ नेताओं को बाह्य-उन्मुख नेटवर्किंग और आंतरिक-उन्मुख टीम निर्माण के बीच चयन करने के लिए मजबूर करती हैं।

(A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

41. एक प्राचार्य एक नई विज्ञान प्रयोगशाला के लिए त्वरित धन सुरक्षित करने के लिए जिला कार्यालय में मजबूत संबंधों का उपयोग करता है। एक बार धन आ जाने के बाद, प्राचार्य विज्ञान शिक्षकों की एक समिति बनाता है, जो उन्हें प्रयोगशाला को डिजाइन करने और उपकरणों का चयन करने की स्वायत्तता देती है, जिससे उनका मनोबल और स्वामित्व बढ़ता है। यह क्या दर्शाता है?

(A) आधुनिक सांगठनिक नेतृत्व की अंतर्निहित शून्य-योग (Zero-Sum) परिचालन प्रकृति
(B) संवितरित नेतृत्व विफलता के परिणामस्वरूप एक क्लासिक संरचनात्मक व्यवधान
(C) सफल और प्रभावी नेतृत्व व्यवहारों के बीच तालमेल (Synergy)
(D) अहस्तक्षेपवादी प्रबंधन (Laissez-Faire Management) से उत्पन्न एक मानक प्रशासनिक परिणाम

42. एक प्राचार्य एक विवादास्पद विस्तारित-घंटे की नीति लागू करता है। उच्च अधिकारियों के साथ आक्रामक राजनीति के माध्यम से, प्राचार्य किसी भी शिक्षक के विरोध को शांत करता है और यह सुनिश्चित करता है कि नीति कागज पर एक बड़ा नवाचार दिखे। प्राचार्य को एक वर्ष के भीतर एक पुरस्कार और पदोन्नति मिलती है। हालांकि, शिक्षक अनुपस्थिति बढ़ती है और छात्र अधिगम परिणाम (Learning Outcomes) स्थिर रहते हैं। यह मामला किसका उदाहरण है?

(A) एक सफल नेता (Successful Leader) जो प्रभावी (Effective) होने में विफल रहा
(B) एक संतुलित नेता (Balanced Leader)
(C) एक प्रभावी नेता (Effective Leader) जो सफल (Successful) होने में विफल रहा
(D) एक लेनदेन संबंधी नेता (Transactional Leader) जिसने रूपांतरणकारी परिणाम हासिल किए

43. सफलता और प्रभावशीलता के संदर्भ में विद्यालय नेतृत्व का आदर्श मॉडल निम्नलिखित में से कौन सा दर्शाता है?

(A) एक ऐसा नेता जो शिक्षकों का समर्थन करने के लिए अपनी करियर प्रगति और व्यक्तिगत पदोन्नति की संभावनाओं का पूरी तरह से त्याग कर देता है
(B) एक ऐसा नेता जो प्रणालीगत पदानुक्रमों के भीतर शीर्ष नौकरशाही रैंक और पुरस्कार प्राप्त करने पर पूरी तरह से और आक्रामक रूप से ध्यान केंद्रित करता है
(C) एक ऐसा नेता जो केवल आंतरिक शिक्षण कर्मचारियों को खुश रखने के लिए अनिवार्य प्रणालीगत नियमों और प्रशासनिक विनियमों की लगातार उपेक्षा करता है
(D) एक ऐसा नेता जो संसाधनों और उन्नति के लिए प्रणाली का संचालन करते हुए एक प्रतिबद्ध टीम का निर्माण करता है

Click Here to Buy book on Flipkart

44. उस परिदृश्य पर विचार कीजिए जहाँ एक प्राचार्य पसंदीदा विक्रेताओं को अनुबंध देने के लिए विद्यालय प्रबंधन समिति (School Management Committee - SMC) के निर्णयों को बार-बार खारिज करता है, यह सुनिश्चित करते हुए कि प्राचार्य प्रभावशाली हस्तियों की अच्छी किताबों में बना रहे। यह किसका व्यवहारिक प्रकटीकरण है?
(A) लोकतांत्रिक पर्यवेक्षण (Democratic Supervision)
(B) राजनीति/गुटबंदी को प्राथमिकता देने वाला सफल नेतृत्व (Successful Leadership)
(C) सामुदायिक भागीदारी को प्राथमिकता देने वाला प्रभावी नेतृत्व (Effective Leadership)
(D) अध्यापन नेतृत्व (Instructional Leadership)

45. विद्यालय वातावरण में निम्नलिखित परिदृश्यों का विश्लेषण कीजिए:
I. प्राचार्य एक सामंजस्यपूर्ण टीम बनाने पर ध्यान केंद्रित करता है, जिससे एक मजबूत विद्यालय संस्कृति बनती है लेकिन व्यक्तिगत करियर प्रगति धीमी होती है।
II. प्राचार्य अधिकांश समय उर्ध्वगामी प्रबंधन में बिताता है, जिससे त्वरित व्यक्तिगत पदोन्नति होती है लेकिन उच्च शिक्षक टर्नओवर होता है।
III. प्राचार्य बिना किसी देखरेख के सभी कार्य सौंपता है, जिससे प्रशासनिक अराजकता पैदा होती है और कोई व्यक्तिगत उन्नति नहीं होती है।
निम्नलिखित में से कौन सा विकल्प परिदृश्यों को नेतृत्व अवधारणाओं से सही ढंग से मैप करता है?
(A) I सफल है, II प्रभावी है, III लोकतांत्रिक है
(B) I अहस्तक्षेपवादी है, II सफल है, III प्रभावी है
(C) I प्रभावी है, II सफल है, III अहस्तक्षेपवादी है
(D) I रुपांतरणकारी है, II अहस्तक्षेपवादी है, III सफल है

46. नेतृत्व परिदृश्यों की गलत व्याख्या की पहचान कीजिए।
(A) एक प्राचार्य जो वैकल्पिक नेटवर्किंग कार्यक्रमों में भाग लेने की तुलना में शिक्षक प्रशिक्षण को प्राथमिकता देता है, वह प्रभावशीलता को प्राथमिकता दे रहा है
(B) एक प्राचार्य जो आंतरिक विद्यालय प्रबंधन की कीमत पर मीडिया में लगातार दृश्यता चाहता है, वह सफलता को प्राथमिकता दे रहा है
(C) एक प्राचार्य जो राज्य स्तर पर विद्यालय के लिए वकालत और आंतरिक परामर्श दोनों को संतुलित करता है, वह सफलता और प्रभावशीलता को ओवरलैप कर रहा है
(D) एक प्राचार्य जो दिनचर्या संचार और पारदर्शी कागजी कार्रवाई पर भारी निर्भर करता है, वह प्रभावी लक्षणों के बजाय सफल लक्षणों को प्रदर्शित कर रहा है

47. निम्नलिखित में से कौन सा परिदृश्य विद्यालय के माहौल में "प्रभावी" नेतृत्व (Effective Leadership) को सबसे अच्छी तरह से दर्शाता है?
(A) साप्ताहिक अधिगम समुदायों (Learning Communities) का आयोजन करना जहाँ शिक्षक बिना किसी डर के चुनौतियों को साझा करते हैं
(B) अंतिम बोर्ड परीक्षाओं से पहले संघर्षरत छात्रों पर विद्यालय छोड़ने के प्रमाण पत्र लेने का दबाव बनाकर 100% पास दर हासिल करना
(C) यह सुनिश्चित करना कि प्राचार्य हमेशा परिसर में पहुँचने वाले पहले और जाने वाले अंतिम व्यक्ति हों, फिर भी कर्मचारियों के साथ न्यूनतम संचार बनाए रखें
(D) आने वाले अधिकारियों को प्रभावित करने के लिए भव्य सांस्कृतिक कार्यक्रमों और सार्वजनिक समारोहों (Public Events) के आयोजन में अधिकतम कार्य घंटे आवंटित करना

48. प्राचार्य X प्रशासन के प्रति वफादारी और प्राचार्य की छवि का समर्थन करने की इच्छा के आधार पर शिक्षकों का मूल्यांकन करता है। प्राचार्य Y उनकी शिक्षाशास्त्रीय वृद्धि (Pedagogical Growth) और छात्र जुड़ाव के आधार पर शिक्षकों का मूल्यांकन करता है। निम्नलिखित में से किस परिणाम की सबसे अधिक संभावना है?
(A) प्राचार्य X एक अत्यधिक प्रतिबद्ध शिक्षण टीम का निर्माण करता है; प्राचार्य Y प्रणाली के भीतर तेज़ी से पदोन्नत होता है
(B) प्राचार्य X एक विषैले माहौल (Toxic Climate) को बढ़ावा देता है; प्राचार्य Y एक सीखने के माहौल (Learning Climate) को बढ़ावा देता है
(C) प्राचार्य X और प्राचार्य Y दोनों अपने पदों पर उल्लेखनीय रूप से उच्च समग्र नेतृत्व प्रभावशीलता हासिल करेंगे
(D) प्राचार्य Y को सेवा नियमों की अनदेखी करने के लिए तत्काल प्रशासनिक जांच और औपचारिक अनुशासनात्मक कार्रवाई (Disciplinary Action) का सामना करना पड़ेगा

49. जब एक शिक्षक के बारे में शिकायत करने वाले नाराज अभिभावकों का सामना होता है, तो एक विशुद्ध रूप से "सफल" प्राचार्य (जो मुख्य रूप से व्यक्तिगत छवि और ऊर्ध्वगामी गतिशीलता से चिंतित है) द्वारा क्या करने की सबसे अधिक संभावना है?
(A) मूल कारणों को सुलझाने के लिए माता-पिता और शिक्षक के बीच सहयोगात्मक संवाद में पूरी तरह से मध्यस्थता करना
(B) माता-पिता को शांत करने और अपनी छवि की रक्षा के लिए शिक्षक को सार्वजनिक रूप से फटकार लगाना
(C) किसी भी प्रशासनिक जुड़ाव या बैठक से इनकार करते हुए शिकायत करने वाले माता-पिता की पूरी तरह से उपेक्षा करना
(D) अंतर्निहित तथ्यात्मक साक्ष्यों की परवाह किए बिना सभी आरोपों के खिलाफ शिक्षक का स्पष्ट रूप से बचाव और सुरक्षा करना

50. किसी विद्यालय में अचानक आए संकट के दौरान, विद्यालय प्रमुख के निम्नलिखित संभावित व्यवहारों पर विचार कीजिए:
I. छात्रों और कर्मचारियों की सुरक्षा तुरंत सुनिश्चित करना और घबराहट को प्रबंधित करना।

Downloaded from www.pdf.tube

II. संकट का प्रबंधन करने वाले नायक के रूप में स्वयं को प्रस्तुत करने के लिए मीडिया को बुलाना।
III. तथ्यों के बारे में माता-पिता और प्रशासनिक अधिकारियों के साथ पारदर्शिता से संवाद करना।
IV. अपने करियर को बचाने के लिए आधिकारिक जांच से पहले किसी अधीनस्थ को सार्वजनिक रूप से दोष देना।

कौन सा संयोजन संकट में "प्रभावी" नेतृत्व व्यवहारों को दर्शाता है?
(A) केवल I और III
(B) केवल I और II
(C) केवल II और IV
(D) केवल III और IV

51. किसी विद्यालय में लगातार "प्रभावी" नेतृत्व (Effective Leadership) का प्राथमिक दीर्घकालिक सांगठनिक परिणाम क्या है?
(A) शैक्षणिक सत्रों के दौरान प्रशासनिक और नेतृत्व टर्नओवर की असामान्य रूप से उच्च दर
(B) वास्तविक संस्थागत प्रतिबद्धता के बिना विभागीय नियमों का व्यापक, सतही अनुपालन (Compliance)
(C) टिकाऊ शिक्षण-अधिगम गुणवत्ता और कम कर्मचारी क्षरण (Staff Attrition)
(D) बिना किसी वास्तविक शैक्षणिक सुधार के तेजी से भौतिक बुनियादी ढांचे में संशोधन होना

52. नेतृत्व दृष्टिकोण के परिणामों के संबंध में गलत युग्म की पहचान कीजिए।
(A) सफल नेतृत्व (Successful Leadership) — अल्पकालिक करियर उन्नति
(B) प्रभावी नेतृत्व (Effective Leadership) — दीर्घकालिक सांगठनिक स्वास्थ्य
(C) प्रभावी नेतृत्व (Effective Leadership) — उच्च अधीनस्थ कार्य संतोष
(D) सफल नेतृत्व (Successful Leadership) — उच्च अधीनस्थ प्रतिबद्धता

53. यदि कोई विद्यालय प्रणाली "प्रभावी" व्यवहारों की उपेक्षा करते हुए केवल "सफल" व्यवहारों (नेटवर्किंग, राजनीति/गुटबंदी, अल्पकालिक मात्रात्मक लक्ष्यों को प्राप्त करना) को संरचनात्मक रूप से पुरस्कृत करती है, तो शिक्षण कर्मचारियों पर इसका सबसे संभावित दीर्घकालिक प्रभाव क्या होगा?
(A) शिक्षण कैडर में आंतरिक प्रेरणा में उल्लेखनीय वृद्धि
(B) संवर्धित, टिकाऊ सहयोगात्मक पेशेवर शिक्षण और विकास
(C) बर्नआउट (Burnout), निंदकता (Cynicism) और टर्नओवर का उच्च स्तर
(D) कक्षा की शिक्षाशास्त्रीय नवाचार (Pedagogical Innovation) और प्रथाओं में निरंतर सुधार

54. विद्यालय सुधार में स्थिरता (Sustainability) सबसे अधिक किस पर निर्भर है?
(A) प्राचार्य के प्रशासनिक तबादलों की सापेक्ष आवृत्ति और अप्रत्याशितता
(B) प्राचार्य के क्षमता-निर्माण (Capacity Building) के प्रयास और उच्च प्रभावशीलता
(C) राजनीतिक हस्तियों के साथ संबंधों को विकसित करने और प्रबंधित करने में प्राचार्य की निरंतर सफलता
(D) कर्मचारियों की छोटी-मोटी गलतियों के लिए औपचारिक आचरण नियमों (Conduct Rules) का कठोर, सख्त अनुप्रयोग

NODIA

55. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।
अभिकथन (A): प्रभावी नेतृत्व (Effective Leadership) टिकाऊ, दीर्घकालिक विद्यालय सुधार उत्पन्न करता है।
कारण (R): यह गहन क्षमता निर्माण, पारदर्शी संचार और subordinates की आंतरिक प्रतिबद्धता सुरक्षित करने पर केंद्रित है।
(A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

56. विशुद्ध रूप से "सफल" (लेकिन गैर-प्रभावी) नेताओं के उत्तराधिकार द्वारा पांच वर्षों में शासित किसी संस्था के प्रक्षेपवक्र (Trajectory) में निम्नलिखित चरणों पर विचार कीजिए:
I. सतही मात्रात्मक मेट्रिक्स में शुरुआती उछाल
II. कर्मचारियों और प्रशासन के बीच विश्वास टूटना
III. शुरुआती मेट्रिक्स के आधार पर नेता पदोन्नत होता है
IV. अनसुलझे संरचनात्मक और मानव संसाधन मुद्दों के बोझ तले संस्थागत प्रदर्शन गिर जाता है

इन चरणों का सही अनुक्रमिक क्रम निम्नलिखित में से कौन सा है?
(A) I, III, II, IV
(B) I, II, III, IV
(C) II, I, IV, III
(D) III, I, II, IV

57. निम्नलिखित में से कौन सा सबसे अच्छा संकेतक है कि एक विद्यालय ने दीर्घकालिक "प्रभावी" नेतृत्व (Effective Leadership) का अनुभव किया है?
(A) एक अत्यधिक प्रतिस्पर्धी, खंडित और स्पष्ट रूप से शत्रुतापूर्ण स्टाफ रूम कार्य संस्कृति
(B) प्राचार्य को लगातार वरिष्ठों से उत्कृष्ट प्रदर्शन रेटिंग प्राप्त होना
(C) पारस्परिक विश्वास, संवितरित नेतृत्व (Distributed Leadership) और सतत अधिगम का माहौल
(D) वित्तीय वर्ष के अंत में अधिशेष अप्रयुक्त परिचालन बजट (Operational Budget) निधि शेष रहना

58. एक क्षेत्रीय ट्रॉफी जीतने वाली एक विशाल प्रदर्शनी बनाने के लिए एक प्राचार्य समय सारणी और शिक्षक कर्तव्यों में भारी हेरफेर करता है। प्राचार्य को जल्द ही उच्च प्रशासनिक पद पर पदोन्नत किया जाता है। अगले वर्ष, प्राचार्य के जाने के बाद, शिक्षक अत्यधिक थकावट और वास्तविक समर्थन की कमी का हवाला देते हुए प्रदर्शनी आयोजित करने से मना कर देते हैं। यह मामला इंगित करता है कि पूर्व प्राचार्य के दृष्टिकोण का परिणाम क्या था:
(A) नकारात्मक दीर्घकालिक परिणामों के साथ अल्पकालिक सफलता
(B) टिकाऊ, दीर्घकालिक प्रशासनिक और शैक्षणिक प्रभावशीलता
(C) व्यापक-आधारित, टिकाऊ सामुदायिक भागीदारी और स्वामित्व
(D) एक गहराई से निहित, रुपांतरणकारी सांगठनिक विद्यालय संस्कृति

59. सफलता और प्रभावशीलता में अंतर करने वाले सिद्धांतों के अनुसार, अधीनस्थ कार्य संतोष का प्राथमिक चालक क्या है?
(A) नेता की औपचारिक पदानुक्रमित स्थिति और प्रशासनिक अधिकार
(B) उच्च अधिकारियों के साथ नेता की व्यापक बाहरी नेटवर्किंग क्षमताएं
(C) वैधानिक सेवा आचरण नियमों (Service Conduct Rules) को लागू करने में नेता की असम्बद्ध कठोरता
(D) मानव संसाधन प्रबंधन (Human Resource Management) और संचार पर नेता का ध्यान

60. कर्मचारियों की प्रतिबद्धता पर नेतृत्व के प्रभाव के संबंध में गलत कथन की पहचान कीजिए।
(A) प्रभावी नेता शिक्षक विकास के साथ सांगठनिक लक्ष्यों को जोड़कर प्रतिबद्धता का निर्माण करते हैं
(B) सफल नेता वरिष्ठों के सामने एक शक्तिशाली छवि पेश करके हमेशा कर्मचारियों का मनोबल बढ़ाते हैं
(C) अधीनस्थ प्रतिबद्धता संघर्ष समाधान पर नेता के ध्यान के साथ दृढ़ता से सह-संबंधित है
(D) प्रभावी नेतृत्व की कमी के परिणामस्वरूप अक्सर शिक्षक केवल न्यूनतम आवश्यक मानक तक ही प्रदर्शन करते हैं

61. निम्नलिखित कारकों पर विचार कीजिए:
I. पारदर्शी संचार
II. निष्पक्ष और रचनात्मक अनुशासनात्मक प्रथाएं
III. अच्छे काम की पहचान और सुदृढ़ीकरण
IV. अधिकार बनाए रखने के लिए महत्वपूर्ण जानकारी को रोके रखना
उपर्युक्त में से कौन से कारक एक प्रभावी नेता द्वारा संवर्धित होते हैं जो शिक्षक की सांगठनिक प्रतिबद्धता में सीधे योगदान करते हैं?
(A) केवल II, III, और IV
(B) केवल I और III
(C) केवल I, II, और III
(D) I, II, III, और IV

62. एक विद्यालय प्रमुख नेटवर्किंग के पक्ष में दिनचर्या संचार और मानव संसाधन प्रबंधन की पूरी तरह से उपेक्षा करता है। शिक्षण कर्मचारियों पर प्रत्यक्ष कारण-और-प्रभाव परिणाम क्या है?
(A) शैक्षणिक नवाचार का उच्च स्तर
(B) सांगठनिक नियमों का बढ़ा हुआ पालन
(C) विद्यालय प्रबंधन समितियों (School Management Committees - SMCs) में सक्रिय भागीदारी
(D) कम सांगठनिक प्रतिबद्धता और उच्च अलगाव (Alienation)

63. नेतृत्व प्रभावशीलता को प्रेरणा सिद्धांत (Motivation Theory) से जोड़ते हुए, एक प्रभावी नेता पहचान, उपलब्धि और वृद्धि जैसे प्रेरकों पर भारी ध्यान केंद्रित करता है। प्रणाली में हेरफेर करने वाला विशुद्ध रुप से सफल नेता अक्सर किस पर निर्भर रहता है?
(A) सतही स्वच्छता कारक (Hygiene Factors) या जबरदस्ती की शक्ति (Coercive Power)
(B) शिक्षकों के बीच आंतरिक प्रेरकों को व्यवस्थित रुप से बढ़ाना
(C) कर्मचारियों में उच्च स्तरीय आत्म-साक्षात्कार (Self-Actualization) आवश्यकताओं को पूरा करना
(D) व्यापक-आधारित लोकतांत्रिक प्रतिनिधिमंडलीय तंत्र को लागू करना

64. एक प्राचार्य शिक्षकों से एक नई शिक्षाशास्त्रीय पहल की योजना बनाने के लिए विद्यालय के घंटों के बाद रुकने के लिए कहता है। बिना किसी वित्तीय पारिश्रमिक के बावजूद शिक्षक स्वेच्छा से सहमत होते हैं, क्योंकि वे प्राचार्य की दृष्टि का सम्मान करते हैं और अपने दैनिक कार्य में समर्थित महसूस करते हैं। यह स्थिति किसका परिणाम है?
(A) सफल नेतृत्व (Successful Leadership)
(B) प्रभावी नेतृत्व (Effective Leadership)
(C) लेनदेन संबंधी नेतृत्व (Transactional Leadership)
(D) सत्तावादी नेतृत्व (Authoritarian Leadership)

65. एक नए नियुक्त प्राचार्य को कम शिक्षक मनोबल और उच्च अनुपस्थिति वाला विद्यालय विरासत में मिलता है। नया प्राचार्य तुरंत एक खुली द्वार नीति स्थापित करता है, लंबित प्रशासनिक मुद्दों को हल करता है, और सहयोगात्मक योजना समितियां बनाता है। छह महीने के भीतर, अनुपस्थिति में 40% की गिरावट आती है। यह मामला किसके तत्काल प्रभाव को प्रदर्शित करता है?
(A) रणनीतिक उर्ध्वगामी नेटवर्किंग और राजनीतिक संरेखण
(B) कर्मचारी संतोष पर प्रभावी नेतृत्व प्रभाव (Effective Leadership Impact)
(C) निष्क्रिय, अहस्तक्षेपवादी प्रशासनिक देखरेख
(D) सख्त अनुशासन लागू करने के लिए औपचारिक आचरण

Click Here to Buy book on Amazon

नियमों (Conduct Rules) का उपयोग करना

66. सांगठनिक लक्ष्य उपलब्धि के संदर्भ में, एक "प्रभावी" नेता का दृष्टिकोण विशुद्ध रूप से "सफल" नेता के दृष्टिकोण से कैसे भिन्न होता है?
(A) प्रभावी नेता गहन, गुणात्मक लक्ष्यों पर ध्यान केंद्रित करते हैं; सफल नेता सतही लक्ष्यों पर ध्यान केंद्रित करते हैं
(B) प्रभावी नेता सख्ती से मात्रात्मक मेट्रिक्स पर ध्यान केंद्रित करते हैं, जबकि सफल नेता विशेष रूप से गुणात्मक लक्ष्यों पर ध्यान केंद्रित करते हैं
(C) प्रभावी नेता औपचारिक सांगठनिक लक्ष्यों को पूरी तरह से अनदेखा करते हुए आंतरिक कर्मचारियों को खुश और संतुष्ट रखने को प्राथमिकता देते हैं
(D) सफल नेता यह सुनिश्चित करते हैं कि सभी सांगठनिक लक्ष्य सहभागी लोकतांत्रिक सर्वसम्मति के माध्यम से व्यवस्थित रूप से प्राप्त किए जाएं

67. नेतृत्व ध्यान और लक्ष्य प्रकार के सही युग्म की पहचान कीजिए।
(A) सफल नेतृत्व — समग्र छात्र विकास और भलाई को प्राथमिकता देना
(B) प्रभावी नेतृत्व — विद्यालय के लिए सकारात्मक सार्वजनिक मीडिया कवरेज को रणनीतिक रूप से अधिकतम करना
(C) सफल नेतृत्व — वास्तविक अधिगम पर अल्पकालिक उपस्थिति लक्ष्य
(D) प्रभावी नेतृत्व — उपयोगिता की परवाह किए बिना वार्षिक विद्यालय बजट का तेजी से, पूर्ण व्यय सुनिश्चित करना

68. निम्नलिखित में से कौन सा एक विशेषतापूर्ण तरीका नहीं है जिससे एक प्रभावी नेता सांगठनिक लक्ष्य उपलब्धि सुनिश्चित करता है?
(A) व्यक्तिगत शिक्षक लक्ष्यों को विद्यालय-व्यापी उद्देश्यों के साथ संरेखित करके
(B) सतत रचनात्मक प्रदर्शन प्रतिक्रिया का व्यवस्थित उपयोग करके
(C) एक सहयोगात्मक और सहायक विद्यालय संस्कृति को सक्रिय रूप से बढ़ावा देकर
(D) 100% उपलब्धि दिखाने के लिए वैधानिक अभिलेखों में हेरफेर/जालसाजी करके

69. एक प्राचार्य को एक महीने के भीतर सभी कक्षाओं में प्रौद्योगिकी को एकीकृत करने का लक्ष्य दिया जाता है। एक "सफल" प्राचार्य प्रशासनिक वरिष्ठों को जमा करने के लिए फोटो-अवसर हेतु शिक्षकों को एक बार उपकरणों का उपयोग करने के लिए मजबूर कर सकता है। एक "प्रभावी" प्राचार्य की संभावना अधिक होती है:
(A) अधिकारियों के निर्देश को पूरी तरह से अनदेखा करना, इसे एक महीने के भीतर पूरी तरह से अव्यवहारिक मानना
(B) आवश्यक स्मार्टबोर्ड तुरंत खरीदना लेकिन आकस्मिक क्षति को रोकने के लिए उन्हें भंडारण में बंद रखना
(C) कार्यशालाओं का आयोजन करना और चरणबद्ध प्रौद्योगिकी एकीकरण करना ताकि शिक्षकों और छात्रों को लाभ मिले
(D) विभागीय गैर-अनुपालन के लिए विद्यालय के आईटी विभाग पर जिम्मेदारी और दोष को औपचारिक रूप से स्थानांतरित करना

70. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।
अभिकथन (A): विशुद्ध रूप से सफल नेता अक्सर प्रभावी नेताओं की तुलना में तेज़ी से अल्पकालिक मात्रात्मक लक्ष्य प्राप्त करते हैं।
कारण (R): विशुद्ध रूप से सफल नेता इन लक्ष्यों को प्राप्त करने के लिए गहन कोचिंग, क्षमता निर्माण और सहभागी निर्णय लेने पर निर्भर करते हैं।
(A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

71. एक प्रभावी नेता द्वारा संवर्धित विद्यालय वातावरण में सच्ची सांगठनिक उपलब्धि को सबसे अच्छी तरह से किसके द्वारा मापा जाता है?
(A) प्राचार्य को स्थानीय राजनेताओं से प्राप्त होने वाले औपचारिक प्रशंसा पत्रों की कुल संख्या
(B) प्राचार्य कार्यालय की भौतिक स्वच्छता, आधुनिकीकरण और सौंदर्य अपील
(C) वह तीव्र गति जिससे प्राचार्य अगले विभागीय वेतन स्तर पर पदोन्नति (Promotion) सुरक्षित करता है
(D) निरंतर अधिगम परिणाम (Learning Outcomes) और सकारात्मक विद्यालय माहौल

NODIA

72. लक्ष्य विस्थापन (Goal Displacement) एक ऐसी घटना है जहाँ नियम या मेट्रिक्स वास्तविक शैक्षिक लक्ष्यों से अधिक महत्वपूर्ण हो जाते हैं। किस प्रकार का नेता विद्यालय में लक्ष्य विस्थापन को प्रोत्साहित करने की सबसे अधिक संभावना रखता है?
(A) एक सफल नेता (Successful Leader)
(B) एक प्रभावी नेता (Effective Leader)
(C) एक रुपांतरणकारी नेता (Transformational Leadership)
(D) एक सेवक नेता (Servant Leader)

73. केवल "प्रभावी" नेतृत्व पर निर्भर रहने के बजाय एक आधुनिक विद्यालय प्राचार्य के लिए "सफल" नेतृत्व के कुछ व्यवहारों (जैसे नेटवर्किंग) को एकीकृत करना अवधारणात्मक रूप से क्यों महत्वपूर्ण है?
(A) क्योंकि शिक्षण कर्मचारी आम तौर पर उन प्राचार्यों का

सम्मान नहीं करते या उनका पालन नहीं करते जो विशेष रूप से आंतरिक विद्यालय मामलों पर ध्यान केंद्रित करते हैं
(B) क्योंकि औपचारिक सांगठनिक नियम प्राचार्यों को आंतरिक संचार (Internal Communication) पर ध्यान केंद्रित करने से सख्ती से मना करते हैं
(C) क्योंकि केवल एचआर (HR) बाहरी संसाधनों, वित्तपोषण या प्रणालीगत सहायता को सुरक्षित नहीं कर सकता है
(D) क्योंकि आधिकारिक निरीक्षणों के दौरान प्रभावी नेतृत्व व्यवहार प्रदर्शित करने पर नियमित रूप से दंडित किया जाता है

74. निम्नलिखित रणनीतियों पर विचार कीजिए:
I. विद्यालय में अतिरिक्त संसाधन लाने के लिए मजबूत बाहरी नेटवर्क का निर्माण करना
II. कर्मचारी नए संसाधनों का उपयोग करना समझें यह सुनिश्चित करने के लिए दिनचर्या संचार में समय निवेश करना
III. जिला रैंकिंग के लिए एक त्वरित लक्ष्य हासिल करने के लिए शिक्षक मनोबल का बलिदान करना
IV. प्रशासनिक अधिकारियों के साथ विद्यालय की विशिष्ट जरूरतों की वकालत करने के लिए उर्ध्वगामी प्रभाव का उपयोग करना
उपर्युक्त में से कौन सी रणनीतियाँ विद्यालय नेतृत्व में सफलता और प्रभावशीलता के बीच एक स्वस्थ संतुलन का प्रतिनिधित्व करती हैं?
(A) केवल I, II, और IV
(B) केवल I, II, और III
(C) केवल II, III, और IV
(D) केवल I, III, और IV

75. एक विद्यालय प्रमुख द्वारा किए गए निम्नलिखित संतुलन कार्यों पर विचार कीजिए:
I. शिक्षकों को अनुचित प्रशासनिक बोझ से बचाते हुए (प्रभावशीलता उन्मुखीकरण) वरिष्ठ अधिकारियों की मांगों का प्रबंधन करना (सफलता उन्मुखीकरण)।
II. शिक्षण कर्मचारियों के साथ सार्वजनिक रूप से श्रेय साझा करते हुए (प्रभावशीलता उन्मुखीकरण) व्यक्तिगत दृश्यता की तलाश करना (सफलता उन्मुखीकरण)।
III. विद्यालय के भीतर उन संसाधनों का न्यायसंगत वितरण सुनिश्चित करते हुए (प्रभावशीलता उन्मुखीकरण) संसाधनों के लिए नेटवर्किंग करना (सफलता उन्मुखीकरण)।
उपर्युक्त में से कौन से सफल और प्रभावी नेतृत्व के तालमेल (Synergy) को दर्शाते हैं?
(A) केवल I और II
(B) केवल II और III
(C) केवल I और III
(D) I, II, और III

76. सफलता और प्रभावशीलता के संतुलन के संबंध में गलत कथन की पहचान कीजिए।
(A) दोनों को संतुलित करने के लिए उच्च भावनात्मक बुद्धिमत्ता (Emotional Intelligence) और परिस्थितिजन्य जागरुकता की आवश्यकता होती है
(B) दोनों को संतुलित करने का अर्थ है दोनों में से किसी को भी अच्छी तरह से न करना, जिससे सांगठनिक मध्यमता (Organizational Mediocrity) पैदा होती है
(C) एक संतुलित नेता नेटवर्किंग का उपयोग न केवल व्यक्तिगत लाभ के लिए, बल्कि सांगठनिक लाभ के लिए भी करता है
(D) एक संतुलित नेता यह सुनिश्चित करता है कि बाहरी दृश्यता को वास्तविक आंतरिक क्षमता का समर्थन प्राप्त हो

77. एक प्राचार्य पुस्तकालय के लिए विशेष अनुदान सुरक्षित करने के लिए प्रशासनिक अधिकारियों के साथ मजबूत तालमेल का उपयोग करता है। पुस्तकों की सूची तय करने के बजाय, प्राचार्य पुस्तकों का चयन करने के लिए शिक्षकों और छात्रों की एक समिति बनाता है। यह क्रिया क्या है:
(A) वित्तीय प्रबंधन नियमों (Financial Management Rules) का एक गंभीर प्रशासनिक उल्लंघन
(B) विद्यालय प्रमुख द्वारा मुख्य प्रशासनिक जिम्मेदारी का एक अनुचित परित्याग
(C) प्रभावी सहभागी प्रबंधन (Participative Management) के साथ सफल नेटवर्किंग का एकीकरण
(D) अत्यधिक राजनीतिक हेरफेर और स्वार्थी संस्थागत राजनीति का एक स्पष्ट उदाहरण

78. एक प्राचार्य को वरिष्ठ अधिकारियों से एक नया दैनिक रिपोर्टिंग प्रारुप लागू करने के तीव्र दबाव का सामना करना पड़ता है जिसे शिक्षक अत्यधिक बोझिल मानते हैं। सफलता (वरिष्ठों को प्रसन्न करना) और प्रभावशीलता (शिक्षक मनोबल बनाए रखना) को संतुलित करने के लिए कार्रवाई का सबसे अच्छा तरीका क्या है?
(A) गंभीर शिक्षक थकावट और बर्नआउट का हवाला देते हुए रिपोर्टिंग प्रारूप को पूरी तरह से लागू करने से इनकार करना
(B) यदि शिक्षक तुरंत प्रविष्टियां पूरी करने में विफल रहते हैं तो गैर-अनुपालन वाले शिक्षकों को औपचारिक अनुशासनात्मक कार्रवाई की धमकी देना
(C) पूरी प्रशासनिक रिपोर्टिंग जिम्मेदारी को उप-प्राचार्य को एकतरफा सौंपना और छुट्टी ले लेना
(D) शिक्षक का बोझ कम करते हुए अनुपालन करने के लिए आईटी सहायता से डेटा प्रविष्टि को स्वचालित करना

79. एक विद्यालय प्राचार्य में सफल और प्रभावी नेतृत्व का तालमेल (Synergy) किसमें परिणामित होता है?
(A) उच्च बाहरी वैधता (External Legitimacy) और आंतरिक क्षमता (Internal Capacity)

Downloaded from www.pdf.tube

(B) उच्च आंतरिक क्षमता के साथ अत्यधिक कम बाहरी वैधता (External Legitimacy)
(C) कम आंतरिक क्षमता के साथ असाधारण रूप से उच्च बाहरी वैधता
(D) कम आंतरिक क्षमता के साथ असामान्य रूप से कम बाहरी वैधता

80. नेतृत्व की सफलता के संबंध में निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:
I. पदोन्नति नेतृत्व प्रभावशीलता का एक निर्दोष संकेतक है।
II. अल्पकालिक संख्यात्मक लक्ष्य प्राप्त करने वाला नेता अंतर्निहित रूप से दीर्घकालिक क्षमता का निर्माण कर रहा है।
III. उच्च कर्मचारी मनोबल स्वचालित रूप से प्राचार्य के लिए तीव्र करियर पदोन्नति की ओर ले जाता है।
IV. नेटवर्किंग और राजनीति/गुटबंदी बिना किसी सांगठनिक उपयोगिता वाले विशुद्ध रूप से नकारात्मक व्यवहार हैं।
उपर्युक्त में से कौन से भ्रांतियों के मान्य उदाहरण हैं?
(A) केवल I और II
(B) I, II, III, और IV
(C) केवल I, II, और III
(D) केवल II, III, और IV

81. पदानुक्रमित शैक्षिक नौकरशाहियों में "सफल" नेताओं के संबंध में निम्नलिखित में से कौन सी सबसे व्यापक भ्रांति है?
(A) कि वे अपने दैनिक कामकाजी घंटों का अत्यधिक, असमान हिस्सा दिनचर्या प्रशासनिक कागजी कार्रवाई पर बिताते हैं
(B) कि तीव्र पदोन्नति सीधे प्रतिबद्ध विद्यालय टीमों को बनाने की क्षमता को दर्शाती है
(C) कि वे अपना ध्यान और नेतृत्व ऊर्जा लगभग पूरी तरह से आंतरिक मानव संसाधन प्रबंधन की ओर समर्पित करते हैं
(D) कि वे शैक्षिक प्रशासनिक कैडर में वरिष्ठ अधिकारियों द्वारा सार्वभौमिक रूप से नापसंद, अविश्वासी और आलोचित होते हैं

82. पदोन्नति का "हलो प्रभाव" (Halo Effect) अक्सर मूल्यांकनकर्ताओं को यह मानने के लिए प्रेरित करता है कि:
(A) तेज़ी से पदोन्नत प्राचार्य के पास अत्यधिक संतुष्ट और प्रतिबद्ध कर्मचारी (Committed Staff) हैं
(B) तेज़ी से पदोन्नत प्राचार्य को व्यवस्थित रूप से अनैतिक या भ्रष्ट प्रशासनिक प्रथाओं में संलग्न होना पड़ा होगा
(C) तेज़ी से पदोन्नत प्राचार्य ने बाहरी विभागीय हितधारकों और आधिकारिक निर्देशों की पूरी तरह से उपेक्षा की
(D) तेज़ी से पदोन्नत प्राचार्य के पास असाधारण रूप से कम व्यक्तिगत भावनात्मक बुद्धिमत्ता (Emotional Intelligence) और सहानुभूति होती है

83. निम्नलिखित में से कौन सी एक भ्रांति नहीं है, बल्कि नेतृत्व अध्ययनों में एक संरचनात्मक रूप से प्रलेखित वास्तविकता है?
(A) अल्पकाल में अच्छे शैक्षणिक परीक्षण परिणाम प्राप्त करना यह साबित करता है कि शिक्षण कर्मचारी खुश और प्रेरित हैं
(B) तेज़ी से पदोन्नत प्राचार्यों को लगातार सबसे प्रभावी संस्थागत नेता साबित किया गया है
(C) नेटवर्किंग दिनचर्या संचार की तुलना में तीव्र पदोन्नति की बेहतर भविष्यवाणी करती है
(D) एक वास्तव में प्रभावी नेता को सफलता प्राप्त करने के लिए किसी बाहरी सामग्री संसाधन या प्रणालीगत सहायता की आवश्यकता नहीं होती है

NODIA

84. यह मानना कि एक नया स्थानांतरित प्राचार्य, जिसका तीव्र पदोन्नति का इतिहास रहा है, विद्यालय की विषैली कर्मचारी संस्कृति को स्वचालित रूप से ठीक कर देगा, एक तार्किक भ्रम है क्योंकि:
(A) तेज़ी से पदोन्नत प्राचार्यों के पास संस्थागत विद्यालय वातावरण के प्रबंधन में कोई पूर्व प्रशासनिक अनुभव नहीं होता है
(B) गहराई से निहित विषैली विद्यालय संस्कृतियाँ स्थायी रूप से तय होती हैं और किसी भी व्यक्तिगत प्राचार्य द्वारा सार्थक रूप से नहीं बदली जा सकती हैं
(C) नकारात्मक या विषैली कर्मचारी संस्कृतियाँ पूरी तरह से और विशेष रूप से अपर्याप्त भौतिक विद्यालय बुनियादी ढांचे का एक प्रत्यक्ष परिणाम हैं
(D) पदोन्नति व्यवहार (नेटवर्किंग) संस्कृति-निर्माण व्यवहारों (HR, संचार) से भिन्न होते हैं

85. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।
अभिकथन (A): कई अत्यधिक प्रभावी विद्यालय प्राचार्यों को उच्च प्रशासनिक रैंकों पर तेज़ी से पदोन्नत नहीं किया जाता है।
कारण (R): अत्यधिक प्रभावी प्राचार्य आंतरिक क्षमता निर्माण और दिनचर्या संचार को प्राथमिकता देते हैं, जिससे वे तीव्र पदोन्नति को प्रेरित करने वाली नेटवर्किंग और राजनीति पर कम समय बिताते हैं।
(A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

86. शैक्षिक अधिकारियों द्वारा अल्पकालिक परीक्षण स्कोर में उछाल को समग्र नेतृत्व प्रभावशीलता के संकेत के रूप में गलत अर्थ निकालने का प्रत्यक्ष परिणाम क्या है?
(A) वे पूरे शैक्षणिक जिले में दीर्घकालिक टिकाऊ शैक्षणिक और प्रशासनिक सुधार की मज़बूती से गारंटी देते हैं
(B) वे 'सफल' विषैले नेताओं को पदोन्नत कर सकते हैं, जिससे दीर्घकालिक विद्यालय संस्कृति का क्षरण हो

सकता है
(C) वे सटीक और लगातार उन विशिष्ट प्राचार्यों की पहचान करते हैं जो आंतरिक मानव संसाधन प्रबंधन प्रथाओं को प्राथमिकता देते हैं
(D) वे सभी विद्यालयों में प्राचार्यों को दिनचर्या आंतरिक संचार पर काफी अधिक समय केंद्रित करने के लिए प्रभावी रूप से प्रोत्साहित करते हैं

87. जब कोई विद्यालय प्रणाली किसी प्राचार्य की सच्ची "प्रभावशीलता" (केवल सफलता के विपरीत) को मापना चाहती है, तो अवधारणात्मक रूप से कौन सा मूल्यांकन उपकरण सबसे उपयुक्त है?
(A) पदोन्नति मील के पत्थरों के समय का मात्रात्मक प्रशासनिक ट्रैकिंग
(B) विद्यालय में आयोजित मीडिया उपस्थिति और हाई-प्रोफाइल वीआईपी यात्राओं का एक औपचारिक खाका
(C) वर्ष के अंत में अप्रयुक्त परिचालन बजट निधि को मापने वाला एक वित्तीय लेखापरीक्षा ऑडिट (Financial Audit)
(D) विद्यालय के माहौल और कर्मचारियों की प्रतिबद्धता पर 360-डिग्री फीडबैक (360-Degree Feedback)

88. निम्नलिखित हितधारक समूहों पर विचार कीजिए:
I. अधीनस्थ शिक्षण कर्मचारी
II. गैर-शिक्षण और प्रशासनिक कर्मचारी
III. वरिष्ठ अधिकारी
IV. प्राचार्य (स्व-चिंतन)
विद्यालय में नेतृत्व प्रभावशीलता का आकलन करने के लिए डिज़ाइन किए गए एक व्यापक 360-डिग्री फीडबैक टूल में आदर्श रूप से उपर्युक्त में से किसका इनपुट शामिल होगा?
(A) I, II, III, और IV
(B) केवल I और III
(C) केवल I, II, और IV
(D) केवल I, III, और IV

89. मूल्यांकन उपकरणों और उनके प्राथमिक सांगठनिक उद्देश्य के संबंध में गलत तरीके से मेल खाने वाले युग्म की पहचान कीजिए।
(A) विद्यालय वातावरण सर्वेक्षण (School Climate Survey) — नेतृत्व प्रभावशीलता और कर्मचारियों के मनोबल को मापना
(B) शिक्षक प्रतिधारण दरें (Teacher Retention Rates) — नेतृत्व प्रभावशीलता का अप्रत्यक्ष संकेतक
(C) व्यक्तिगत नेटवर्किंग लॉग (Personal Networking Log) — अधीनस्थ प्रतिबद्धता को मापना
(D) 360-डिग्री मूल्यांकन (360-Degree Evaluation) — सभी हितधारकों पर व्यवहारिक प्रभाव का व्यापक दृष्टिकोण

90. एक प्राचार्य कर्मचारियों के बीच एक गुमनाम वातावरण सर्वेक्षण (Climate Survey) संचालित करता है। प्राचार्य का मानना है कि वे अत्यधिक प्रभावी हैं क्योंकि वे हर साल शीर्ष परीक्षा परिणाम प्राप्त करते हैं। हालांकि, सर्वेक्षण से पता चलता है कि 80% शिक्षक तनावग्रस्त, उपेक्षित और प्राचार्य से डरे हुए महसूस करते हैं। यह मामला उजागर करता है:
(A) प्रभावशीलता (कर्मचारी प्रतिबद्धता) के साथ प्रणालीगत सफलता (परीक्षण स्कोर) का भ्रम पैदा करना
(B) गुमनाम कर्मचारी वातावरण सर्वेक्षणों की कुल पद्धतिगत अमान्यता और अविश्वसनीयता
(C) सच्ची प्रभावी नेतृत्व क्षमता को समझने में शिक्षण कर्मचारियों की मौलिक संज्ञानात्मक असमर्थता
(D) दिनचर्या प्रशासनिक निरीक्षण तंत्र की पूर्ण प्रणालीगत विफलता

91. सफलता और प्रभावशीलता को संतुलित करने का प्रयास करने वाले विद्यालय नेता के लिए आत्म-मूल्यांकन (Self-Assessment) क्यों महत्वपूर्ण है?
(A) यह वित्तीय और प्रशासनिक अनियमितताओं को कानूनी रूप से सही ठहराने के लिए व्यापक लिखित दस्तावेज़ीकरण (Documentation) प्रदान करता है
(B) यह किसी भी दिनचर्या बाहरी विभागीय निरीक्षण की संस्थागत आवश्यकता को पूरी तरह से रोकता और समाप्त करता है
(C) यह स्वचालित रूप से त्वरित करियर पदोन्नति की गारंटी देता है बशर्ते आत्म-मूल्यांकन स्कोर अत्यधिक सकारात्मक रहें
(D) यह पहचान करने में मदद करता है कि क्या आंतरिक मानव संसाधन प्रबंधन की तुलना में नेटवर्किंग (Networking) को प्राथमिकता दी जा रही है

92. नेतृत्व प्रभावशीलता के लिए जोहारी विंडो (Johari Window) की अवधारणा को लागू करते हुए, एक आत्म-मूल्यांकन उपकरण मुख्य रूप से एक विद्यालय प्राचार्य की मदद करता है:
(A) रचनात्मक शिक्षक प्रतिक्रिया को पूरी तरह से अनदेखा करके अपने "अंधे क्षेत्र" (Blind Area) को जानबूझकर बढ़ाने में
(B) यह सीखकर कि व्यवहार कर्मचारियों के मनोबल को कैसे प्रभावित करते हैं, अपने "अंधे क्षेत्र" (Blind Area) को कम करने में
(C) अपने व्यक्तिगत "मुखौटे" (Facade) को प्रशासनिक वरिष्ठ अधिकारियों की जांच से रणनीतिक रूप से छिपाने में
(D) अपनी भविष्य की करियर पदोन्नति से संबंधित परिचालन "अज्ञात क्षेत्र" (Unknown Area) को पूरी तरह से समाप्त करने में

93. एक विद्यालय प्रमुख एक मानकीकृत आत्म-मूल्यांकन उपकरण का उपयोग करता है और पाता है कि वे अपने समय का 60% नेटवर्किंग पर, 30% पारंपरिक प्रबंधन पर, और केवल 10% संचार और एचआर (HR) पर बिताते हैं। अधिक "प्रभावी" बनने के लिए, सबसे उपयुक्त कार्रवाई क्या है?

Click Here to Buy book on Flipkart

(A) पारंपरिक प्रबंधन गतिविधियों पर बिताए गए समय के अनुपात को बढ़ाकर 50% करना
(B) उप-प्राचार्य को सभी बाहरी नेटवर्किंग कर्तव्यों को सौंपना और केवल दिनचर्या कागजी कार्रवाई पर ध्यान केंद्रित करना
(C) कर्मचारी परामर्श, अवलोकन और खुले संचार के लिए दैनिक समय निर्धारित करना
(D) आत्म-मूल्यांकन उपकरण को पूरी तरह से अनदेखा करना, यह मानते हुए कि समय आवंटन का प्रभावशीलता पर कोई प्रभाव नहीं पड़ता है

94. अवधारणात्मक रूप से, विभिन्न हितधारकों में अक्सर एक विद्यालय नेता की प्रभावशीलता की अत्यधिक भिन्न धारणाएं क्यों होती हैं?
(A) क्योंकि विभिन्न हितधारक समूह पूरी तरह से भिन्न सैद्धांतिक शिक्षाशास्त्रीय रुपरेखाओं पर निर्भर करते हैं
(B) क्योंकि विद्यालय नेता समान व्यवहारिक बातचीत बनाए रखते हैं, सभी हितधारकों के साथ बिल्कुल समान व्यवहार करते हैं
(C) क्योंकि माता-पिता विशेष रुप से संस्थागत सुरक्षा की परवाह करते हैं और शैक्षणिक परीक्षण परिणामों को महत्व नहीं देते हैं
(D) वरिष्ठ अधिकारी अनुपालन और परिणामों को महत्व देते हैं, जबकि कर्मचारी समर्थन और निष्पक्षता को महत्व देते हैं

95. एक हितधारक समूह का प्राचार्य की प्रभावशीलता को आंकने के उनके प्राथमिक मानदंडों के साथ आमतौर पर सही युग्म की पहचान कीजिए।
(A) माता-पिता — उनके बच्चों की सुरक्षा, अनुशासन और शैक्षणिक परिणाम
(B) शिक्षण कर्मचारी — प्राचार्य की तीव्र पदोन्नति
(C) वरिष्ठ अधिकारी — कर्मचारियों के बीच सहानुभूति और संघर्ष समाधान का उच्च स्तर
(D) छात्र — स्थानीय राजनेताओं के साथ प्राचार्य की नेटवर्किंग क्षमता

96. निम्नलिखित में से कौन सा एक अपवाद है जिसे छात्र आमतौर पर एक विद्यालय प्रमुख की प्रभावशीलता का सहज रुप से न्याय करने के लिए उपयोग करते हैं?
(A) समग्र विद्यालय वातावरण की भौतिक सुरक्षा, ढांचागत रखरखाव, और स्वच्छता
(B) प्रशासनिक रजिस्टरों और लेखा पुस्तकों को बनाए रखने में दक्षता
(C) छात्र अनुशासनात्मक मामलों में दिखाई देने वाली निष्पक्षता और निरंतर प्रशासनिक न्यायसंगतता
(D) एक उत्साहवर्धक, अत्यधिक सहायक और गैर-विषैले दैनिक विद्यालय माहौल की दृश्यमान उपस्थिति

97. एक प्राचार्य को समय पर निर्दोष रिपोर्ट जमा करने और उत्कृष्ट क्षेत्रीय कार्यक्रमों की मेजबानी करने के लिए उच्च अधिकारियों द्वारा उच्च रेटिंग दी जाती है। हालांकि, निरंकुश व्यवहार और समर्थन की कमी के कारण शिक्षक प्राचार्य को खराब रेटिंग देते हैं। यह किसके बीच संघर्ष को दर्शाता है?
(A) सहभागी लोकतांत्रिक नेतृत्व बनाम अहस्तक्षेपवादी नेतृत्व के मुख्य सिद्धांत
(B) सफलता के प्रणालीगत दृष्टिकोण बनाम प्रभावशीलता के आंतरिक दृष्टिकोण
(C) योगात्मक मूल्यांकन के साथ रचनात्मक मूल्यांकन की तुलना करने वाले व्यापक शिक्षाशास्त्रीय मूल्यांकन मॉडल
(D) प्रशासनिक नियमों में निहित वैधानिक प्रशासनिक दिशानिर्देश

NODIA

98. माता-पिता एक प्राचार्य को अत्यधिक प्रभावी मानते हैं क्योंकि विद्यालय का सोशल मीडिया पेज हमेशा गतिविधियों की तस्वीरों के साथ अपडेट रहता है, और इमारत नई पेंट की हुई दिखती है। आंतरिक रुप से, शिक्षक थके हुए हैं, शिक्षण गुणवत्ता गिर रही है, और पुस्तकालय की पुस्तकों के लिए धन बाउंड्री वॉल को पेंट करने के लिए मोड़ दिया गया था। यह स्थिति किसका उदाहरण है?
(A) आंतरिक अप्रभावशीलता को छिपाने वाला बाहरी प्रभाव प्रबंधन (External Impression Management)
(B) सभी आंतरिक और बाहरी हितधारकों में निर्बाध रुप से संरेखित सच्ची नेतृत्व प्रभावशीलता
(C) कुल गुणवत्ता प्रबंधन (Total Quality Management - TQM) कार्यान्वयन के साथ संयुक्त उच्च संस्थागत रणनीतिक नियोजन
(D) सभी विभागीय स्तरों पर पूरी तरह से काम करने वाला नैदानिक पर्यवेक्षकीय ढांचा (Clinical Supervisory Framework)

99. संतुलित नेतृत्व प्रभावशीलता की ओर हितधारक धारणाओं को संरेखित करने के लिए निम्नलिखित चरणों पर विचार कीजिए:
I. कर्मचारियों, माता-पिता और छात्रों के साथ आवश्यकता मूल्यांकन (Needs Assessment) और वातावरण सर्वेक्षण संचालित करना।
II. बाहरी छवि (सफलता) और आंतरिक वास्तविकता (प्रभावशीलता) के बीच के अंतर की पहचान करना।
III. पारदर्शी संचार और क्षमता निर्माण के उपायों को लागू करना।
IV. सांगठनिक प्रतिबद्धता और अधिगम परिणामों में परिवर्तन का मूल्यांकन करना।

निम्नलिखित में से कौन सा इन चरणों के सही तार्किक अनुक्रम का प्रतिनिधित्व करता है?
(A) I, II, III, IV
(B) II, I, III, IV
(C) I, III, II, IV
(D) III, I, II, IV

100. अंततः, हितधारकों द्वारा एक प्राचार्य की प्रभावशीलता का समग्र मूल्यांकन निम्नलिखित में से किसका आकलन करने के लिए अल्पकालिक मेट्रिक्स और बाहरी दृश्यता से परे देखना चाहिए:

(A) एक करियर के दौरान प्राचार्य द्वारा अनुभव किए गए प्रशासनिक तबादलों की कुल संचयी आवृत्ति

(B) डर के माध्यम से व्यक्तिगत अधिकार और अनुशासन बनाए रखने की प्राचार्य की प्रदर्शित व्यवहारिक क्षमता

(C) कर्मचारियों के छोटे-मोटे उल्लंघनों पर प्राचार्य द्वारा वैधानिक आचरण नियमों (Conduct Rules) को लागू करने की कठोरता

(D) विद्यालय के माहौल, कर्मचारी क्षमता और छात्र विकास (Student Development) में निरंतर सुधार

www.nodia.in

NODIA

उत्तर (व्याख्या सहित)

1. (B) एक नेता जो सांगठनिक पदानुक्रम (Organizational Hierarchy) के भीतर तेज़ी से पदोन्नत होता है
सांगठनिक व्यवहार (Organizational Behaviour) में सफल नेता (Successful Leader) वह है जो सांगठनिक पदानुक्रम (Organizational Hierarchy) में तीव्र पदोन्नति (Promotion) प्राप्त करता है। यह दृष्टिकोण करियर की गतिशीलता (Career Mobility) और व्यक्तिगत प्रगति पर केंद्रित है। ऐसे नेता नेटवर्किंग (Networking) और सामाजिककरण (Socializing) को प्राथमिकता देते हैं। यद्यपि वे पदानुक्रम में तेज़ी से ऊपर बढ़ते हैं, फिर भी यह शैली अनिवार्य रूप से उच्च अधीनस्थ संतुष्टि (Subordinate Satisfaction) या सांगठनिक प्रभावशीलता (Organizational Effectiveness) की गारंटी नहीं देती है।

2. (A) अधीनस्थ कर्मचारियों का गहन क्षमता निर्माण (Capacity Building)
सफल नेताओं (Successful Leaders) की प्राथमिक रणनीति नेटवर्किंग (Networking), सामाजिककरण (Socializing) और सांगठनिक राजनीति (Organizational Politics) के इर्द-गिर्द घूमती है। वे वरिष्ठ अधिकारियों के साथ संबंध बनाने और उर्ध्वगामी प्रबंधन (Managing Upward) को प्राथमिकता देते हैं। इसके विपरीत, अधीनस्थ कर्मचारियों का गहन क्षमता निर्माण (Capacity Building) और मार्गदर्शन मुख्य रूप से प्रभावी नेताओं (Effective Leaders) का गुण है। सफल नेताओं की तीव्र ऊर्ध्वगामी गतिशीलता (Upward Mobility) में आंतरिक स्टाफ विकास का योगदान न्यूनतम या नगण्य माना जाता है।

3. (C) सफल नेतृत्व (Successful Leadership)
विद्यालय नेतृत्व (School Leadership) में जब कोई प्रमुख आंतरिक क्षमता निर्माण और अधिगम परिणामों की अनदेखी करके अपनी दृश्यता (Visibility) तथा वरिष्ठों के साथ संबंध प्रबंधन (Managing Upward Relations) पर केंद्रित रहता है, तो वह सफल नेतृत्व (Successful Leadership) का प्रदर्शन करता है। यह दृष्टिकोण व्यक्तिगत करियर प्रगति (Career Advancement) को प्राथमिकता देता है। ऐसे नेता पदानुक्रम में शीघ्र उन्नति प्राप्त करते हैं, किंतु उनका ध्यान संस्थागत सुधार या शिक्षक प्रतिबद्धता (Teacher Commitment) पर न होकर केवल बाह्य प्रभाव पर केंद्रित रहता है।

4. (D) सफल नेता अधिकांश समय नेटवर्किंग (Networking) और राजनीति/गुटबंदी (Politicking) को समर्पित करते हैं
फ्रेड लुथान्स (Fred Luthans) के अध्ययनों के अनुसार, सफल नेताओं (Successful Leaders) और प्रभावी नेताओं (Effective Leaders) के समय आवंटन में स्पष्ट अंतर होता है। सफल नेता अपने दैनिक समय का सबसे बड़ा हिस्सा नेटवर्किंग (Networking), सामाजिककरण और राजनीति (Politicking) में लगाते हैं। इसके विपरीत, प्रभावी नेता अपना अधिकांश समय दिनचर्या संचार (Routine Communication) और मानव संसाधन प्रबंधन (Human Resource Management) पर व्यतीत करते हैं। यह समय आवंटन ही सफल नेताओं की तीव्र करियर प्रगति का मुख्य आधार बनता है।

5. (C) कम प्रभावशीलता (Effectiveness) के साथ उच्च नेतृत्व सफलता (Leadership Success)
इस परिदृश्य में प्राचार्य ने डेटा हेरफेर और अल्पकालिक युक्तियों के माध्यम से पुरस्कार और पदोन्नति प्राप्त की, जो उच्च नेतृत्व सफलता (Leadership Success) को दर्शाती है। हालाँकि, उनके जाते ही विद्यालय प्रदर्शन का गिरना और शिक्षक टर्नओवर (Teacher Turnover) का बढ़ना अत्यंत निम्न प्रभावशीलता (Effectiveness) को उजागर करता है। सफल नेतृत्व केवल व्यक्तिगत ऊर्ध्वगामी प्रगति (Upward Mobility) तक सीमित रहता है, जबकि प्रभावी नेतृत्व दीर्घकालिक संस्थागत क्षमता (Institutional Capacity) और स्थायी सुधार का निर्माण करता है।

6. (B) फ्रेड लुथान्स (Fred Luthans)
फ्रेड लुथान्स (Fred Luthans) और उनके सहयोगियों ने वास्तविक प्रबंधकों (Real Managers) पर अनुभवात्मक अनुसंधान (Empirical Research) किया था। उन्होंने स्पष्ट किया कि तेज़ी से पदोन्नत होने वाले सफल प्रबंधक (Successful Managers) और उच्च प्रदर्शन तथा प्रतिबद्धता वाले प्रभावी प्रबंधक (Effective Managers) समान नहीं होते हैं। लुथान्स के इस अध्ययन ने सांगठनिक व्यवहार (Organizational Behaviour) में नेतृत्व गतिविधियों, समय आवंटन और करियर प्रगति के बीच के अंतर को समझने हेतु एक नया दार्शनिक दृष्टिकोण प्रदान किया।

7. (D) उनकी करियर प्रगति बाहरी नेटवर्किंग (External Networking) के साथ दृढ़ता से संबंधित है
सफल नेताओं (Successful Leaders) की सबसे प्रमुख परिभाषित विशेषता यह है कि उनकी करियर प्रगति बाह्य नेटवर्किंग (External Networking) और सामाजिक पूंजी से जुड़ी होती है। प्रभावी नेताओं (Effective Leaders) के विपरीत, जो आंतरिक माहौल, क्षमता निर्माण (Capacity Building) और टीम संतोष पर ध्यान केंद्रित करते हैं, सफल नेता वरिष्ठों के साथ संबंध बनाने और सांगठनिक राजनीति (Organizational Politics) में संलग्न रहते हैं। यह बाह्य उन्मुखीकरण उन्हें संस्थागत सोपान में तेज़ी से आगे बढ़ने में सक्षम बनाता है।

Downloaded from www.pdf.tube

8. (A) एक ऐसा नेता जिसके कर्मचारी उच्च संतोष (Satisfaction), प्रतिबद्धता (Commitment) और प्रदर्शन प्रदर्शित करते हैं
सांगठनिक नेतृत्व (Organizational Leadership) में एक प्रभावी नेता (Effective Leader) वह है जो अपने अधीनस्थों में उच्च स्तर का कार्य संतोष (Job Satisfaction), सांगठनिक प्रतिबद्धता (Organizational Commitment) और असाधारण प्रदर्शन सुनिश्चित करता है। ऐसे नेता आंतरिक क्षमता निर्माण (Capacity Building) और दिनचर्या संचार (Routine Communication) पर ध्यान केंद्रित करते हैं। वे केवल व्यक्तिगत पदोन्नति की तलाश करने के बजाय एक टिकाऊ, सहयोगात्मक और उच्च-प्रदर्शन वाले संस्थागत वातावरण का निर्माण करने के लिए प्रतिबद्ध रहते हैं।

9. (C) प्रभावी नेता मानव संसाधनों की तुलना में नेटवर्किंग (Networking) पर अधिक समय बिताते हैं
प्रभावी नेता (Effective Leaders) अपना अधिकांश समय दिनचर्या संचार (Routine Communication) और मानव संसाधन प्रबंधन (Human Resource Management) में व्यतीत करते हैं। वे नेटवर्किंग (Networking) पर बहुत कम समय समर्पित करते हैं। नेटवर्किंग और सांगठनिक राजनीति पर अत्यधिक समय बिताना सफल नेताओं (Successful Leaders) का प्राथमिक लक्षण है। इसलिए, यह कहना तथ्यात्मक रूप से गलत है कि प्रभावी नेता मानव संसाधन प्रबंधन की तुलना में नेटवर्किंग पर अधिक समय बिताते हैं, क्योंकि उनकी प्राथमिकता आंतरिक विकास है।

10. (A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
प्रभावी विद्यालय नेता (Effective School Leaders) अपने व्यवहार से अधीनस्थों की प्रतिबद्धता और कार्य संतोष को बढ़ाते हैं। इसका मुख्य कारण यह है कि वे अपना समय मानव संसाधन प्रबंधन (Human Resource Management) जैसे प्रेरणा, प्रशिक्षण, और दिनचर्या संचार (Routine Communication) में लगाते हैं। खुला संचार और कर्मचारियों का निरंतर समर्थन उनके मनोबल को ऊँचा उठाता है। अतः अभिकथन और कारण दोनों सत्य हैं, तथा कारण अभिकथन का सही और तार्किक स्पष्टीकरण प्रस्तुत करता है।

11. (D) केवल I, II, और IV
प्रभावी नेतृत्व व्यवहार (Effective Leadership Behaviour) मुख्य रूप से आंतरिक सांगठनिक प्रक्रियाओं पर केंद्रित होता है। इसमें दिनचर्या सूचना का आदान-प्रदान (Routine Information Exchange), कागजी कार्रवाई का सुचारु प्रबंधन, तथा कर्मचारियों को प्रेरित और सुदृढ़ करना (Motivating and Reinforcing) शामिल है। इसके विपरीत, करियर प्रगति के लिए राजनीति या गुटबंदी (Politicking) करना सफल नेताओं की गतिविधि है। इसलिए, केवल सूचना विनिमय, कागजी कार्रवाई प्रबंधन और कर्मचारी प्रेरणा ही प्रभावी नेतृत्व से सीधे तौर पर संबंधित हैं।

12. (B) एक प्रभावी नेता (Effective Leader)
विद्यालय प्रमुख द्वारा आंतरिक प्रेरणा (Intrinsic Motivation), क्षमता निर्माण (Capacity Building) और सहभागी निर्णय लेने (Participative Decision-Making) को बढ़ावा देना प्रभावी नेतृत्व (Effective Leadership) के स्पष्ट संकेतक हैं। ऐसे नेता कर्मचारियों की सशक्तिकरण प्रक्रिया पर बल देते हैं और एक सुदृढ़ शैक्षणिक वातावरण बनाते हैं। वे केवल पदानुक्रमित अधिकार या स्व-सफलता के लिए नेटवर्किंग पर निर्भर न रहकर शिक्षकों की व्यावसायिक वृद्धि और संस्थागत विकास को प्राथमिकता देते हैं, जिससे समग्र प्रदर्शन में निरंतर वृद्धि होती है।

13. (C) शिक्षण कर्मचारियों के बीच उच्च सांगठनिक नागरिकता व्यवहार (Organizational Citizenship Behavior)
जब कोई विद्यालय प्रमुख निरंतर प्रभावी नेतृत्व (Effective Leadership) का प्रदर्शन करता है, तो शिक्षण कर्मचारियों में विश्वास और संतुष्टि बढ़ती है। इसके परिणामस्वरूप शिक्षकों में उच्च सांगठनिक नागरिकता व्यवहार (Organizational Citizenship Behavior) विकसित होता है, जहाँ वे औपचारिक कर्तव्यों से आगे बढ़कर स्वेच्छा से योगदान देते हैं। प्रभावी नेता व्यक्तिगत पदोन्नति की बजाय टीम निर्माण और संचार को प्राथमिकता देते हैं, जिससे एक सकारात्मक कार्य संस्कृति और मजबूत संस्थागत प्रतिबद्धता का निर्माण होता है।

NODIA

14. (D) प्रभावी नेतृत्व (Effective Leadership)
शिक्षकों के साथ व्यक्तिगत परामर्श, कक्षा शिक्षण का नैदानिक अवलोकन (Clinical Observation), और प्रशासनिक प्रक्रियाओं को सुव्यवस्थित करना प्रभावी नेतृत्व (Effective Leadership) के मौलिक लक्षण हैं। ये गतिविधियां सीधे मानव संसाधन प्रबंधन (Human Resource Management) और दिनचर्या संचार से जुड़ी हैं। ऐसे प्रयास शिक्षण-अधिगम वातावरण को सुदृढ़ करते हैं और अध्यापकों की क्षमता में वृद्धि करते हैं। यह स्पष्ट करता है कि प्रमुख बाह्य नेटवर्किंग या व्यक्तिगत पदोन्नति की बजाय आंतरिक प्रभावशीलता पर ध्यान केंद्रित कर रहे हैं।

15. (A) केवल I और III
सफल नेता (Successful Leaders) अपनी व्यक्तिगत करियर प्रगति और ऊर्ध्वगामी गतिशीलता (Upward Mobility) को प्राथमिकता देते हैं, जबकि प्रभावी नेता (Effective Leaders) टीम प्रदर्शन और सांगठनिक लक्ष्यों पर ध्यान केंद्रित करते हैं। इसके अलावा, सफल नेता नेटवर्किंग और राजनीति में अधिक संलग्न रहते हैं। यह धारणा गलत है कि प्रभावी नेता केवल पद शक्ति पर निर्भर करते हैं; वास्तव में वे व्यक्तिगत प्रभाव और संबंध निर्माण पर निर्भर करते हैं। अतः केवल पहला और तीसरा कथन सही अंतर स्पष्ट करते हैं।

16. (B) क्षमता निर्माण (Capacity Building) बनाम प्रशासनिक सीढ़ियाँ चढ़ने में
एक प्रभावी प्राचार्य और एक सफल प्राचार्य के बीच मुख्य दार्शनिक अंतर उनके प्राथमिक ध्यान क्षेत्र में निहित है। प्रभावी प्राचार्य आंतरिक क्षमता निर्माण (Capacity Building),

शिक्षक विकास और सहयोगात्मक माहौल को प्राथमिकता देते हैं। इसके विपरीत, सफल प्राचार्य अपना मुख्य ध्यान बाह्य नेटवर्किंग, राजनीति और प्रशासनिक सीढ़ियाँ चढ़ने (Career Advancement) पर केंद्रित करते हैं। एक दृष्टिकोण संस्थागत स्वास्थ्य का निर्माण करता है, जबकि दूसरा केवल व्यक्तिगत ऊर्ध्वगामी गतिशीलता को बढ़ावा देता है।

17. (B) सफल नेता हमेशा अत्यधिक रुपांतरणकारी (Transformational) होते हैं; प्रभावी नेता सख्ती से लेनदेन संबंधी (Transactional) होते हैं
सफल और प्रभावी नेताओं का वर्गीकरण रुपांतरणकारी (Transformational) या लेनदेन संबंधी (Transactional) शैलियों पर आधारित नहीं है। सफल नेता अक्सर स्व-हित और नेटवर्किंग से संचालित होते हैं, जबकि प्रभावी नेता रुपांतरणकारी और सहभागी शैलियों का उपयोग करके आंतरिक क्षमता निर्माण करते हैं। यह दावा पूरी तरह से निराधार है कि सफल नेता हमेशा रुपांतरणकारी होते हैं और प्रभावी नेता केवल लेनदेन संबंधी होते हैं। इसलिए, यह कथन दोनों के बीच का मान्य अंतर प्रस्तुत नहीं करता है।

18. (A) प्राचार्य A अत्यधिक सफल हैं; प्राचार्य B अत्यधिक प्रभावी हैं
प्राचार्य A बाह्य दृश्यता, वरिष्ठों के साथ संबंध और तीव्र पदोन्नति प्रदर्शित करते हैं, जो सफल नेतृत्व (Successful Leadership) के स्पष्ट लक्षण हैं। दूसरी ओर, प्राचार्य B शिक्षक कोचिंग, कर्मचारी प्रतिधारण (Staff Retention) और आंतरिक वातावरण पर ध्यान केंद्रित करते हैं, जो उच्च नेतृत्व प्रभावशीलता (Leadership Effectiveness) को दर्शाते हैं। इसलिए, प्राचार्य A को अत्यधिक सफल और प्राचार्य B को अत्यधिक प्रभावी माना जाएगा, क्योंकि दोनों के व्यवहार और प्राथमिकताएं पूरी तरह से भिन्न हैं।

19. (C) नेटवर्किंग (Networking) और उर्ध्वगामी प्रबंधन (Managing Upward) पर बिताया गया समय
फ्रेड लुथान्स के अध्ययनों से सिद्ध होता है कि तेज़ी से पदोन्नत होने वाले (सफल) नेताओं और प्रतिबद्ध अधीनस्थ रखने वाले (प्रभावी) नेताओं के बीच सबसे बड़ा अंतर समय आवंटन का है। सफल नेता अपना अधिकांश समय नेटवर्किंग (Networking), सामाजिककरण और उर्ध्वगामी प्रबंधन (Managing Upward) में बिताते हैं। बाह्य संबंधों को साधने की यह गतिविधि उन्हें सांगठनिक पदानुक्रम (Organizational Hierarchy) में तेज़ी से आगे बढ़ाती है, भले ही आंतरिक प्रबंधन पर उनका ध्यान अपेक्षाकृत कम हो।

20. (D) I और IV सफल व्यवहार हैं; II और III प्रभावी व्यवहार हैं
बाह्य हितधारकों से संबंध बनाना (I) और वरिष्ठों के साथ पैरवी (IV) करना नेटवर्किंग और राजनीति का हिस्सा हैं, जो सफल नेतृत्व (Successful Leadership) के व्यवहार हैं। इसके विपरीत, दैनिक प्रशासनिक कागजी कार्रवाई संभालना (II) और शिक्षकों के बीच संघर्ष मध्यस्थता (III) दिनचर्या संचार और मानव संसाधन प्रबंधन का हिस्सा हैं, जो प्रभावी नेतृत्व (Effective Leadership) के व्यवहार हैं। इसलिए सही वर्गीकरण यह दर्शाता है कि I और IV सफल, जबकि II और III प्रभावी हैं।

21. (C) नेता तीव्र करियर पदोन्नति और एक अत्यधिक प्रतिबद्ध विद्यालय टीम प्राप्त करता है
जब एक विद्यालय प्रमुख बाह्य नेटवर्किंग (Networking) और आंतरिक मानव संसाधन प्रबंधन (Human Resource Management) दोनों में दक्षता हासिल करता है, तो उसे सफलता और प्रभावशीलता का दोहरा लाभ मिलता है। नेटवर्किंग से वरिष्ठों के बीच दृश्यता और तीव्र करियर पदोन्नति प्राप्त होती है, जबकि एचआर गतिविधियों से शिक्षकों की उच्च प्रतिबद्धता और संतुष्टि सुनिश्चित होती है। इन दोनों व्यवहारों का संतुलन नेता को व्यक्तिगत उन्नति और उत्कृष्ट संस्थागत प्रदर्शन दोनों एक साथ प्रदान करता है।

22. (B) नेटवर्किंग (Networking)
अनुभवात्मक अध्ययनों (Empirical Research) के अनुसार, किसी नेता की तीव्र पदोन्नति और ऊर्ध्वगामी गतिशीलता (Upward Mobility) का सबसे मजबूत सांख्यिकीय पूर्वसूचक नेटवर्किंग (Networking) है। नेटवर्किंग में सांगठनिक राजनीति, बाह्य सामाजिककरण और वरिष्ठों के साथ संबंध बनाना शामिल है। यद्यपि मानव संसाधन प्रबंधन और दिनचर्या संचार प्रभावी टीम बनाते हैं, किंतु पदानुक्रमित सीढ़ी चढ़ने के लिए नेटवर्किंग ही सबसे महत्वपूर्ण और निर्णायक गतिविधि साबित होती है, जो नेता को व्यक्तिगत सफलता दिलाती है।

23. (D) प्रशासनिक सोपानों में प्रमुख निर्णय निर्माताओं के साथ सामाजिककरण (Socializing) करना
सफल नेताओं (Successful Leaders) की प्राथमिक विशेषता बाह्य नेटवर्किंग और संबंध निर्माण है। प्रशासनिक सोपानों में प्रमुख निर्णय निर्माताओं के साथ सामाजिककरण (Socializing) करना और सांगठनिक राजनीति में भाग लेना सीधे तौर पर सफलता-उन्मुख व्यवहार का संकेतक है। इसके विपरीत, शिक्षकों का अवलोकन करना, मूल्यांकन डेटा का विश्लेषण करना या समय सारणी संशोधित करना आंतरिक प्रभावशीलता और मानव संसाधन प्रबंधन से जुड़ी गतिविधियाँ हैं, जिनका मुख्य उद्देश्य संस्थागत क्षमता निर्माण होता है।

24. (A) II, III, I
फ्रेड लुथान्स के शोध के अनुसार, एक केवल सफल नेता (Successful Leader) अपने समय का सबसे बड़ा हिस्सा नेटवर्किंग (II) पर आवंटित करता है, उसके बाद दिनचर्या संचार (III) का स्थान आता है, और सबसे कम समय मानव संसाधन प्रबंधन (I) पर खर्च किया जाता है। इसलिए, सफल नेता के समय आवंटन का सही अवरोही क्रम नेटवर्किंग, दिनचर्या संचार, और फिर मानव संसाधन प्रबंधन (II, III, I) का संयोजन है।

25. (A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
सफल विद्यालय नेता अक्सर अपना अधिकांश समय बाह्य अधिकारियों के साथ सामाजिककरण और नेटवर्किंग

Click Here to Buy book on Amazon

(Networking) में बिताते हैं। इसका कारण यह है कि बाह्य नेटवर्किंग और उर्ध्वगामी प्रबंधन (Managing Upward) ही प्रशासनिक पदानुक्रम में तीव्र पदोन्नति और दृश्यता (Visibility) प्रदान करते हैं। यह स्पष्ट करता है कि अभिकथन और कारण दोनों पूरी तरह सत्य हैं, तथा कारण अभिकथन के अंतर्निहित तर्क की सही और सटीक व्याख्या प्रस्तुत करता है।

26. (A) यह सुनिश्चित करना कि किसी की उपलब्धियाँ और वफादारी (Loyalty) वरिष्ठों को अत्यधिक दिखाई दें
उर्ध्वगामी प्रबंधन (Managing Upward) का तात्पर्य उन रणनीतिक व्यवहारों से है जिनके माध्यम से एक नेता वरिष्ठ अधिकारियों के साथ संबंध मजबूत करता है। इसका मुख्य उद्देश्य अपनी उपलब्धियों, दक्षताओं और वफादारी (Loyalty) को पदानुक्रम के शीर्ष अधिकारियों के सामने स्पष्ट रूप से प्रदर्शित करना होता है। यह सफल नेताओं की एक प्रमुख युक्ति है, जो उन्हें सांगठनिक स्तर पर दृश्यता और करियर में तीव्र पदोन्नति प्राप्त करने में सहायता प्रदान करती है।

27. (D) नेतृत्व सफलता (Leadership Success) के उद्देश्य से की गई नेटवर्किंग (Networking)
जब कोई प्राचार्य आंतरिक शैक्षणिक गतिविधियों को छोड़कर अपना अधिकांश समय प्रशासनिक अधिकारियों के साथ संपर्क स्थापित करने में लगाता है, तो यह नेटवर्किंग (Networking) का स्पष्ट लक्षण है। इस व्यवहार का मुख्य उद्देश्य व्यक्तिगत दृश्यता और नेतृत्व सफलता (Leadership Success) हासिल करना होता है। यह उर्ध्वगामी प्रबंधन का हिस्सा है जहाँ नेता आंतरिक क्षमता निर्माण की कीमत पर बाह्य संबंधों को प्राथमिकता देता है ताकि पदानुक्रम में उसकी पदोन्नति की संभावनाएँ बढ़ सकें।

28. (B) स्टाफ क्षमता निर्माण (Staff Capacity Building) — सफल नेतृत्व (Successful Leadership)
स्टाफ क्षमता निर्माण (Staff Capacity Building) और शिक्षक सशक्तिकरण प्रभावी नेतृत्व (Effective Leadership) के मुख्य स्तंभ हैं, न कि सफल नेतृत्व के। सफल नेतृत्व मुख्य रूप से नेटवर्किंग, राजनीति और बाह्य दृश्यता पर केंद्रित होता है। वहीं, संघर्ष प्रबंधन (Conflict Management) और दिनचर्या सूचना विनिमय भी प्रभावी नेतृत्व की ही गतिविधियां हैं। इसलिए, क्षमता निर्माण को सफल नेतृत्व से जोड़ना एक गलत युग्म है, क्योंकि इसका संबंध आंतरिक प्रभावशीलता से है।

29. (C) मानव संसाधन प्रबंधन (Human Resource Management)
अनुभवात्मक अध्ययनों के अनुसार, सफल प्रबंधकों (Successful Managers) की तीव्र पदोन्नति मुख्य रूप से बाह्य नेटवर्किंग, राजनीति और वरिष्ठों के साथ सामाजिककरण पर निर्भर करती है। उनकी ऊर्ध्वगामी गतिशीलता (Upward Mobility) में मानव संसाधन प्रबंधन (Human Resource Management) जैसे- कर्मचारियों को प्रेरित करना और प्रशिक्षण देना, का योगदान सबसे कम होता है। वास्तव में, मानव संसाधन प्रबंधन पर अधिक समय बिताने वाले नेता प्रभावी अधिक होते हैं, किंतु केवल इस आधार पर उनकी पदोन्नति दर अपेक्षाकृत धीमी रहती है।

30. (D) मानव संसाधन और संचार में उच्च नेतृत्व प्रभावशीलता (Leadership Effectiveness)
इस परिदृश्य में प्राचार्य ने पारदर्शी संचार, सहभागी नियोजन और प्रत्यक्ष सहयोग के माध्यम से संकट का सामना किया। उन्होंने समस्या को छिपाने या बाह्य राजनीति करने के बजाय कर्मचारियों के साथ मिलकर कार्य किया। यह व्यवहार मानव संसाधन प्रबंधन (Human Resource Management) और दिनचर्या संचार में उच्च नेतृत्व प्रभावशीलता (Leadership Effectiveness) को दर्शाता है। इससे कर्मचारियों का मनोबल और विश्वास बढ़ता है, जो एक स्थायी संस्थागत संस्कृति की पहचान है।

31. (A) दिनचर्या संचार (Routine Communication) और सूचना विनिमय
अनुभवात्मक साक्ष्यों से पता चलता है कि एक प्रभावी नेता (Effective Leader) अपने दैनिक कामकाजी समय का सबसे बड़ा हिस्सा दिनचर्या संचार (Routine Communication) और सूचना विनिमय में लगाता है। इसमें नीतियों का स्पष्टीकरण, निर्देशों का आदान-प्रदान और पारदर्शी संवाद शामिल है। यद्यपि वे मानव संसाधन प्रबंधन पर भी ध्यान देते हैं, किंतु दिनचर्या संचार उनके समय का सबसे बड़ा घटक होता है, जिससे सांगठनिक कार्यों में स्पष्टता और सुगमता बनी रहती है।

NODIA

32. (B) पद शक्ति (Positional Power) बनाए रखने के लिए जानकारी को अपने पास रोके रखना
सूचना को अपने पास रोके रखना और अपारदर्शकता बनाए रखना एक अकुशल या सत्तावादी नेता का लक्षण है, किसी प्रभावी नेता का नहीं। प्रभावी नेता (Effective Leaders) पारदर्शी संचार, सूचना के स्वतंत्र प्रवाह और विश्वास को बढ़ावा देते हैं। वे पद शक्ति (Positional Power) पर भरोसा करने के बजाय सहयोगात्मक निर्णय लेने, कर्मचारियों को सुदृढ़ करने और संघर्षों को सुलझाने का काम करते हैं। अतः जानकारी छिपाना प्रभावी नेतृत्व का व्यवहारिक संकेतक नहीं हो सकता।

33. (B) दो-तरफा सूचना विनिमय और लक्ष्य स्पष्टता को सुगम बनाना
एक प्रभावी विद्यालय नेता द्वारा अभ्यास किया जाने वाला दिनचर्या संचार (Routine Communication) केवल एकतरफा आदेश देना नहीं है, बल्कि दो-तरफा सूचना विनिमय (Two-Way Information Exchange) है। इसमें विचारों का आदान-प्रदान, लक्ष्यों की स्पष्टता, और दैनिक समस्याओं का समाधान शामिल होता है। यह पारदर्शी संवाद प्रक्रिया शिक्षकों में विश्वास पैदा करती है, भूमिका अस्पष्टता को समाप्त करती है, और विद्यालय के दैनिक संचालन को अधिक व्यवस्थित एवं सहयोगात्मक बनाती है।

34. (A) विद्यालय के माहौल को बहाल करने के लिए सहयोगात्मक रुप से मूल कारणों का समाधान (Conflict Resolution) करना
विद्यालय नेतृत्व में प्रभावी नेता (Effective Leaders) संघर्ष को एक स्वाभाविक प्रक्रिया मानते हैं। वे आंतरिक असंतोष को दबाने या उपेक्षा करने के बजाय सहयोगात्मक रूप से उसके मूल कारणों का समाधान (Conflict Resolution) करते हैं। वे खुले संवाद को प्रोत्साहित करते हैं ताकि शिक्षकों के बीच सामंजस्य बना रहे। यह दृष्टिकोण विद्यालय वातावरण को विषैला होने से बचाता है और कर्मचारियों के बीच दीर्घकालिक विश्वास तथा सांगठनिक प्रतिबद्धता को मजबूत करता है।

35. (C) यह अधीनस्थ कार्य संतोष और प्रतिबद्धता को बढ़ाता है
जब कोई विद्यालय नेता मानव संसाधन प्रबंधन (Human Resource Management) के तहत कर्मचारियों को प्रेरित करता है, पहचान प्रदान करता है, और प्रशिक्षण देता है, तो इसका प्रत्यक्ष परिणाम अधीनस्थ कार्य संतोष (Job Satisfaction) और सांगठनिक प्रतिबद्धता में वृद्धि के रूप में दिखाई देता है। शिक्षक स्वयं को मूल्यवान महसूस करते हैं, जिससे उनका मनोबल बढ़ता है। यह आंतरिक सुधार सीधे तौर पर विद्यालय के समग्र शैक्षणिक माहौल और छात्र अधिगम परिणामों को सकारात्मक रूप से प्रभावित करता है।

36. (D) केवल I, II, और IV
प्रभावी नेता द्वारा किए जाने वाले मानव संसाधन प्रबंधन (Human Resource Management) के अंतर्गत कर्मचारियों को प्रेरित करना (IV), परामर्श व प्रशिक्षण देना (II), तथा रचनात्मक अनुशासनात्मक प्रक्रियाएँ लागू करना (I) शामिल हैं। ये सभी गतिविधियाँ सीधे तौर पर मानव क्षमता के विकास और मनोबल निर्माण से संबंधित हैं। जबकि दिनचर्या ज्ञापनों का आदान-प्रदान (III) दिनचर्या संचार की श्रेणी में आता है। अतः केवल I, II, और IV ही मानव संसाधन प्रबंधन के घटक हैं।

37. (C) 10% से कम
फ्रेड लुथान्स के वास्तविक प्रबंधकों पर किए गए अध्ययनों से यह चौंकाने वाला तथ्य सामने आया कि केवल 10% से भी कम प्रबंधक ऐसे थे जो एक ही समय में अत्यधिक सफल (तेज़ी से पदोन्नत होने वाले) और अत्यधिक प्रभावी (उच्च प्रतिबद्ध टीम वाले) दोनों थे। इसका मुख्य कारण यह है कि पदोन्नति दिलाने वाली गतिविधियाँ (नेटवर्किंग) और टीम का निर्माण करने वाली गतिविधियाँ (एचआर और संचार) आपस में समय प्रतिस्पर्धा पैदा करती हैं।

38. (B) क्योंकि पदोन्नति से पुरस्कृत व्यवहार समय-गहन टीम निर्माण (Team Building) के साथ संघर्ष करते हैं
पारंपरिक सांगठनिक संरचनाओं में अत्यधिक सफल और अत्यधिक प्रभावी नेताओं के बीच कम ओवरलैप होने का मुख्य कारण समय की सीमा है। पदोन्नति दिलाने वाले व्यवहार, जैसे बाह्य नेटवर्किंग और राजनीति, अत्यधिक समय-गहन होते हैं। यह समय आंतरिक टीम निर्माण (Team Building), परामर्श और दिनचर्या संचार से छीन लिया जाता है। परिणामस्वरूप, नेताओं को प्रायः व्यक्तिगत उन्नति (सफलता) और आंतरिक क्षमता विकास (प्रभावशीलता) में से किसी एक को चुनना पड़ता है।

39. (D) संसाधनों के लिए बाहरी नेटवर्क का लाभ उठाना और उन्हें टीम क्षमता में निवेश करना
सफलता और प्रभावशीलता के द्विभाजन को समाप्त करने के लिए आधुनिक विद्यालय नेता को एक एकीकृत दृष्टिकोण अपनाना पड़ता है। इसके तहत नेता बाह्य नेटवर्किंग (Networking) का उपयोग विद्यालय के लिए अतिरिक्त संसाधन और सहयोग प्राप्त करने के लिए करता है। तत्पश्चात, उन प्राप्त संसाधनों और अवसरों को आंतरिक टीम क्षमता निर्माण (Capacity Building) और शिक्षक विकास में निवेश किया जाता है। यह रणनीति व्यक्तिगत दृश्यता और संस्थागत प्रभावशीलता दोनों में संतुलन स्थापित करती है।

40. (A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
अत्यधिक सफल और अत्यधिक प्रभावी दोनों गुण एक साथ रखने वाले विद्यालय प्रशासक दुर्लभ होते हैं। इसका मुख्य कारण यह है कि दैनिक समय सीमाएँ नेताओं को बाह्य-उन्मुख नेटवर्किंग और आंतरिक-उन्मुख टीम निर्माण के बीच चुनाव करने पर मजबूर करती हैं। नेटवर्किंग पदोन्नति लाती है जबकि टीम निर्माण प्रभावशीलता लाता है। अतः अभिकथन और कारण दोनों सत्य हैं, और कारण अभिकथन की सही और तार्किक व्याख्या प्रदान करता है।

41. (C) सफल और प्रभावी नेतृत्व व्यवहारों के बीच तालमेल (Synergy)
यह परिदृश्य सफल और प्रभावी नेतृत्व के सकारात्मक तालमेल (Synergy) को प्रदर्शित करता है। यहाँ प्राचार्य ने बाह्य नेटवर्किंग (सफल व्यवहार) का उपयोग करके प्रयोगशाला के लिए धन सुरक्षित किया, और फिर शिक्षकों को स्वायत्तता तथा भागीदारी देकर उनका मनोबल बढ़ाया (प्रभावी व्यवहार)। बाह्य संसाधनों को आंतरिक क्षमता निर्माण में परिवर्तित करने की यह क्षमता यह साबित करती है कि दोनों दृष्टिकोण एक-दूसरे के पूरक बनकर उत्कृष्ट परिणाम प्रदान कर सकते हैं।

42. (A) एक सफल नेता (Successful Leader) जो प्रभावी (Effective) होने में विफल रहा
इस मामले में प्राचार्य ने आक्रामक राजनीति और हेरफेर से पुरस्कार तथा तीव्र पदोन्नति प्राप्त की, जो उच्च सफलता (Success) का सूचक है। परंतु शिक्षक अनुपस्थिति का बढ़ना और छात्र परिणामों का स्थिर रहना संस्थागत अप्रभावीता को दर्शाता है। यह एक ऐसे सफल नेता का क्लासिक उदाहरण है जो अपने व्यक्तिगत करियर में तो ऊंचाइयों पर पहुँचा, लेकिन विद्यालय की आंतरिक क्षमता और प्रभावशीलता (Effectiveness) को बढ़ाने में पूरी तरह विफल रहा।

43. (D) एक ऐसा नेता जो संसाधनों और उन्नति के लिए प्रणाली का संचालन करते हुए एक प्रतिबद्ध टीम का निर्माण करता है
विद्यालय नेतृत्व का सबसे आदर्श मॉडल वह है जहाँ नेता सफलता और प्रभावशीलता का संतुलन बनाता है। ऐसा नेता

Downloaded from www.pdf.tube

बाह्य प्रणाली का कुशल संचालन करके विद्यालय के लिए संसाधन और अपनी पदोन्नति के अवसर प्राप्त करता है। साथ ही, वह आंतरिक स्तर पर शिक्षकों का क्षमता निर्माण करके एक अत्यधिक प्रतिबद्ध और प्रेरित टीम का निर्माण करता है। यह दृष्टिकोण व्यक्तिगत करियर और संस्थागत विकास दोनों को एक साथ सुनिश्चित करता है।

44. (B) राजनीति/गुटबंदी को प्राथमिकता देने वाला सफल नेतृत्व (Successful Leadership)
जब कोई प्राचार्य विद्यालय समिति के लोकतांत्रिक निर्णयों को दरकिनार करके प्रभावशाली हस्तियों को खुश करने हेतु अनुबंध देता है, तो वह विशुद्ध रूप से राजनीति (Politicking) और स्व-सफलता में संलग्न होता है। यह व्यवहार सफल नेतृत्व (Successful Leadership) का प्रकटीकरण है जहाँ व्यक्तिगत छवि और बाह्य संबंधों को संस्थागत नियमों तथा नैतिक प्रक्रियाओं पर तरजीह दी जाती है। ऐसा नेतृत्व दीर्घकालिक संस्थागत हित के स्थान पर केवल अल्पकालिक स्व-हित को साधता है।

45. (C) I प्रभावी है, II सफल है, III अहस्तक्षेपवादी है
परिदृश्य I में मजबूत संस्कृति और टीम निर्माण पर ध्यान है, जो प्रभावी नेतृत्व (Effective Leadership) है। परिदृश्य II में उर्ध्वगामी प्रबंधन और त्वरित पदोन्नति पर बल है, जो सफल नेतृत्व (Successful Leadership) है। परिदृश्य III में बिना देखरेख के कार्य सौंपना और अराजकता होना अहस्तक्षेपवादी नेतृत्व (Laissez-Faire Leadership) को दर्शाता है। इसलिए, इन तीनों परिदृश्यों का सही और सटीक मिलान विकल्प C में प्रस्तुत किया गया है।

46. (D) एक प्राचार्य जो दिनचर्या संचार और पारदर्शी कागजी कार्रवाई पर भारी निर्भर करता है, वह प्रभावी लक्षणों के बजाय सफल लक्षणों को प्रदर्शित कर रहा है
दिनचर्या संचार (Routine Communication) और पारदर्शी कागजी कार्रवाई संभालना प्रभावी नेतृत्व (Effective Leadership) के मूल लक्षण हैं, न कि सफल नेतृत्व के। सफल नेतृत्व मुख्यतः नेटवर्किंग और राजनीति पर निर्भर करता है। इसलिए, यह कहना कि दिनचर्या संचार पर ध्यान केंद्रित करने वाला प्राचार्य सफल लक्षण प्रदर्शित कर रहा है, अवधारणात्मक रूप से गलत है। यह व्याख्या नेतृत्व सिद्धांतों के साक्ष्य-आधारित वर्गीकरण के पूरी तरह विपरीत प्रस्तुत की गई है।

47. (A) साप्ताहिक अधिगम समुदायों (Learning Communities) का आयोजन करना जहाँ शिक्षक बिना किसी डर के चुनौतियों को साझा करते हैं
प्रभावी नेतृत्व (Effective Leadership) की मुख्य पहचान एक सुरक्षित, सहयोगात्मक और अधिगम-उन्मुख माहौल का निर्माण करना है। शिक्षकों के लिए पेशेवर अधिगम समुदायों (Professional Learning Communities) की स्थापना करना, जहाँ वे पारदर्शी संवाद कर सकें, आंतरिक प्रभावशीलता को दर्शाता है। यह प्रक्रिया शिक्षकों की क्षमता बढ़ाती है और विश्वास का निर्माण करती है। बाह्य प्रदर्शनों या भय-आधारित नीतियों के विपरीत, यह गतिविधि टिकाऊ शैक्षणिक गुणवत्ता सुनिश्चित करने का सबसे सटीक उदाहरण है।

48. (B) प्राचार्य X एक विषैले माहौल (Toxic Climate) को बढ़ावा देता है; प्राचार्य Y एक सीखने के माहौल (Learning Climate) को बढ़ावा देता है
प्राचार्य X का वफादारी और व्यक्तिगत छवि पर ध्यान केंद्रित करना एक चाटुकारितापूर्ण और विषैले वातावरण (Toxic Climate) का निर्माण करता है, जहाँ शिक्षक केवल दिखावा करते हैं। इसके विपरीत, प्राचार्य Y का ध्यान अध्यापन वृद्धि (Pedagogical Growth) और छात्र जुड़ाव पर है, जो एक सहयोगात्मक अधिगम वातावरण (Learning Climate) को जन्म देता है। अतः यह स्पष्ट है कि प्राचार्य X विषैली कार्य संस्कृति और प्राचार्य Y सीखने योग्य संस्थागत माहौल को बढ़ावा देंगे।

49. (B) माता-पिता को शांत करने और अपनी छवि की रक्षा के लिए शिक्षक को सार्वजनिक रूप से फटकार लगाना
एक विशुद्ध रूप से सफल प्राचार्य (Successful Principal) का प्राथमिक ध्यान अपनी व्यक्तिगत छवि और बाह्य संबंधों की रक्षा करना होता है। अभिभावकों के विरोध का सामना होने पर ऐसा नेता निष्पक्ष जाँच या शिक्षक का समर्थन करने के बजाय अपनी छवि बचाने के लिए शिक्षक को सार्वजनिक रूप से बलि का बकरा बना सकता है। वह आंतरिक न्याय और कर्मचारी मनोबल की परवाह किए बिना बाहरी असंतोष को तुरंत शांत करने का प्रयास करता है।

50. (A) केवल I और III
किसी विद्यालयी संकट के दौरान प्रभावी नेता तुरंत सुरक्षा सुनिश्चित करते हैं, घबराहट को नियंत्रित करते हैं (I), और हितधारकों के साथ पारदर्शिता से संवाद करते हैं (III)। ये व्यवहार आंतरिक क्षमता और विश्वास निर्माण से जुड़े हैं। इसके विपरीत, मीडिया बुलाकर खुद को नायक दिखाना (II) या अधीनस्थों को दोष देना (IV) स्व-सफलता और राजनीति से प्रेरित होते हैं। अतः संकट प्रबंधन में I और III ही प्रभावी नेतृत्व के सच्चे संकेतक हैं।

51. (C) टिकाऊ शिक्षण-अधिगम गुणवत्ता और कम कर्मचारी क्षरण (Staff Attrition)
जब किसी विद्यालय में लगातार प्रभावी नेतृत्व (Effective Leadership) प्रदान किया जाता है, तो उसका दीर्घकालिक परिणाम टिकाऊ शिक्षण-अधिगम गुणवत्ता और कम कर्मचारी क्षरण (Staff Attrition) के रूप में सामने आता है। प्रभावी नेता पारदर्शी संचार, क्षमता निर्माण और सकारात्मक वातावरण का निर्माण करते हैं। इससे शिक्षकों की संतुष्टि और सांगठनिक प्रतिबद्धता बढ़ती है, जिससे वे लंबे समय तक संस्था से जुड़े रहते हैं और शैक्षणिक मानकों में सुधार होता है।

52. (D) सफल नेतृत्व (Successful Leadership) — उच्च अधीनस्थ प्रतिबद्धता
सफल नेतृत्व (Successful Leadership) का मुख्य परिणाम नेता की अपनी व्यक्तिगत पदोन्नति और बाह्य दृश्यता होती है, न

NODIA

कि उच्च अधीनस्थ प्रतिबद्धता। अधीनस्थ प्रतिबद्धता का सीधा संबंध प्रभावी नेतृत्व से है, जो मानव संसाधन प्रबंधन और संचार पर ध्यान केंद्रित करता है। सफल नेताओं के अधीन अक्सर कर्मचारी केवल सतही अनुपालन प्रदर्शित करते हैं। अतः सफल नेतृत्व को उच्च अधीनस्थ प्रतिबद्धता के साथ जोड़ना एक गलत और असंगत युग्म है।

53. (C) बर्नआउट (Burnout), निंदकता (Cynicism) और टर्नओवर का उच्च स्तर
यदि कोई प्रणाली केवल बाह्य नेटवर्किंग और अल्पकालिक आंकड़ों को पुरस्कृत करती है, तो शिक्षक उपेक्षित महसूस करते हैं। आंतरिक समर्थन, प्रशिक्षण और पहचान के अभाव में शिक्षण कर्मचारियों में मानसिक थकावट (Burnout), संस्था के प्रति निंदकता (Cynicism), और नौकरी छोड़ने की दर (Turnover) में अत्यधिक वृद्धि होती है। यह स्थिति विद्यालय की आंतरिक संस्कृति को ध्वस्त कर देती है और दीर्घकालिक शैक्षणिक विकास को गंभीर रूप से बाधित करती है।

54. (B) प्राचार्य के क्षमता-निर्माण (Capacity Building) के प्रयास और उच्च प्रभावशीलता
विद्यालय सुधार में स्थिरता (Sustainability) केवल प्राचार्य की बाह्य सफलता या त्वरित तबादलों से नहीं आती, बल्कि उनके क्षमता निर्माण (Capacity Building) के प्रयासों और उच्च प्रभावशीलता पर निर्भर करती है। जब नेता शिक्षकों के कौशल का विकास करते हैं, सहयोगात्मक वातावरण बनाते हैं, और सशक्त नेतृत्व का निर्माण करते हैं, तो सुधार प्राचार्य के जाने के बाद भी बने रहते हैं। यही आंतरिक प्रभावशीलता स्थायी संस्थागत प्रगति की असली कुंजी है।

55. (A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
प्रभावी नेतृत्व (Effective Leadership) विद्यालय में टिकाऊ और दीर्घकालिक सुधार उत्पन्न करता है। इसका कारण यह है कि यह दृष्टिकोण केवल सतही परिणामों पर ध्यान देने के बजाय गहन क्षमता निर्माण (Capacity Building), पारदर्शी संचार और शिक्षकों की आंतरिक प्रतिबद्धता प्राप्त करने पर केंद्रित होता है। इस प्रकार, अभिकथन और कारण दोनों पूरी तरह से सत्य हैं, और कारण अभिकथन द्वारा किए गए दावे का सटीक और वैज्ञानिक स्पष्टीकरण प्रस्तुत करता है।

56. (A) I, III, II, IV
विशुद्ध रूप से सफल नेताओं के शासन में, सबसे पहले दबाव में आकर सतही मेट्रिक्स में उछाल आता है (I)। इस शुरुआती प्रदर्शन के आधार पर नेता पदोन्नत होकर चला जाता है (III)। इसके बाद कर्मचारियों और प्रशासन का असंतुलन सामने आता है जिससे विश्वास टूटता है (II)। अंत में, अनसुलझे संरचनात्मक मुद्दों के कारण संस्थागत प्रदर्शन गिर जाता है (IV)। अतः सही क्रम I, III, II, IV है।

57. (C) पारस्परिक विश्वास, संवितरित नेतृत्व (Distributed Leadership) और सतत अधिगम का माहौल
दीर्घकालिक प्रभावी नेतृत्व (Effective Leadership) का सबसे प्रामाणिक संकेतक एक ऐसा विद्यालय वातावरण है जहाँ पारस्परिक विश्वास, संवितरित नेतृत्व (Distributed Leadership) और सतत अधिगम की संस्कृति विद्यमान हो। प्रभावी नेता केवल व्यक्तिगत प्रभुत्व स्थापित नहीं करते, बल्कि दूसरों को सशक्त बनाते हैं। ऐसा माहौल यह दर्शाता है कि संस्था में शिक्षकों का मनोबल उच्च है और प्रशासनिक प्रक्रियाएं व्यक्तिगत लाभ के बजाय सामूहिक विकास के लिए संचालित हो रही हैं।

58. (A) नकारात्मक दीर्घकालिक परिणामों के साथ अल्पकालिक सफलता
इस घटना में प्राचार्य ने संसाधनों और समय का हेरफेर करके अल्पकालिक सफलता प्राप्त की और पदोन्नति पाई। परंतु उनके जाते ही वास्तविक क्षमता निर्माण के अभाव में व्यवस्था चरमरा गई और शिक्षकों में थकावट आ गई। यह स्पष्ट करता है कि पूर्व प्राचार्य का दृष्टिकोण केवल एक अल्पकालिक दिखावटी सफलता (Short-Term Success) था, जिसके कारण संस्था को गंभीर और नकारात्मक दीर्घकालिक परिणामों का सामना करना पड़ा।

59. (D) मानव संसाधन प्रबंधन (Human Resource Management) और संचार पर नेता का ध्यान
नेतृत्व सिद्धांतों के अनुसार, अधीनस्थ कार्य संतोष (Subordinate Job Satisfaction) का प्राथमिक चालक नेता का मानव संसाधन प्रबंधन (Human Resource Management) और दिनचर्या संचार पर ध्यान केंद्रित करना है। जब नेता शिक्षकों की जरूरतों को सुनते हैं, उन्हें पहचान देते हैं, और उनके व्यावसायिक विकास में सहायता करते हैं, तो कर्मचारियों का संतोष बढ़ता है। नेता की केवल औपचारिक शक्ति या बाह्य नेटवर्किंग कर्मचारियों में आंतरिक संतुष्टि पैदा नहीं कर सकती।

60. (B) सफल नेता वरिष्ठों के सामने एक शक्तिशाली छवि पेश करके हमेशा कर्मचारियों का मनोबल बढ़ाते हैं
सफल नेता (Successful Leaders) जब केवल अपनी बाह्य छवि और पदोन्नति पर ध्यान केंद्रित करते हैं, तो इससे अधीनस्थ कर्मचारियों का मनोबल नहीं बढ़ता। इसके विपरीत, कर्मचारी अक्सर उपेक्षित और शोषण का शिकार महसूस करते हैं। कर्मचारियों का मनोबल और प्रतिबद्धता तब बढ़ती है जब नेता आंतरिक संचार, निष्पक्षता और क्षमता निर्माण पर ध्यान देता है। इसलिए यह दावा गलत है कि बाह्य छवि पेश करने से मनोबल बढ़ता है।

61. (C) केवल I, II, और III
एक प्रभावी नेता पारदर्शी संचार (I), निष्पक्ष अनुशासनात्मक प्रथाएं (II), और अच्छे कार्य की पहचान (III) के माध्यम से शिक्षकों की सांगठनिक प्रतिबद्धता को बढ़ाता है। इसके विपरीत, जानकारी को छिपाना (IV) अविश्वास और असंतोष पैदा करता है। इसलिए, केवल पारदर्शी संचार, निष्पक्षता, और सुदृढ़ीकरण ही वे कारक हैं जो शिक्षकों में संस्था के प्रति समर्पण और प्रतिबद्धता को सीधे तौर पर मजबूत करते हैं।

Click Here to Buy book on Flipkart

62. (D) कम सांगठनिक प्रतिबद्धता और उच्च अलगाव (Alienation)
जब विद्यालय प्रमुख आंतरिक संचार और मानव संसाधन प्रबंधन की उपेक्षा करके केवल बाह्य नेटवर्किंग में लगा रहता है, तो शिक्षकों पर इसका नकारात्मक प्रभाव पड़ता है। मार्गदर्शन, पहचान और समर्थन न मिलने से शिक्षण कर्मचारियों में कम सांगठनिक प्रतिबद्धता और उच्च अलगाव (Alienation) की भावना उत्पन्न होती है। शिक्षक केवल औपचारिकता के लिए काम करते हैं और संस्था के विकास के प्रति अपना जुड़ाव पूरी तरह खो देते हैं।

63. (A) सतही स्वच्छता कारक (Hygiene Factors) या जबरदस्ती की शक्ति (Coercive Power)
प्रेरणा सिद्धांतों के अनुसार, प्रभावी नेता आंतरिक प्रेरकों (Intrinsic Motivators) पर बल देते हैं, जबकि केवल प्रणाली में हेरफेर करने वाले सफल नेता अक्सर सतही स्वच्छता कारकों (Hygiene Factors) या जबरदस्ती की शक्ति (Coercive Power) पर निर्भर रहते हैं। वे काम कराने के लिए भय, अनुपालन और बाहरी पुरस्कारों का सहारा लेते हैं। यह दृष्टिकोण अल्पकालिक काम तो निकाल सकता है, किंतु कर्मचारियों में वास्तविक आंतरिक प्रेरणा विकसित करने में असमर्थ रहता है।

64. (B) प्रभावी नेतृत्व (Effective Leadership)
जब शिक्षक बिना किसी वित्तीय लाभ के केवल नेता के प्रति सम्मान और अपनी आंतरिक प्रेरणा के कारण अतिरिक्त कार्य करने को सहर्ष तैयार हो जाते हैं, तो यह प्रभावी नेतृत्व (Effective Leadership) का उदाहरण है। प्रभावी नेता विश्वास, समर्थन और साझा दृष्टि का निर्माण करते हैं। उनका प्रभाव पद शक्ति से नहीं, बल्कि व्यक्तिगत संबंध और एचआर प्रबंधन से आता है, जिससे कर्मचारी स्वेच्छा से संस्थागत सुधार में योगदान देते हैं।

65. (B) कर्मचारी संतोष पर प्रभावी नेतृत्व प्रभाव (Effective Leadership Impact)
नए प्राचार्य द्वारा खुली द्वार नीति अपनाना, लंबित मुद्दों को सुलझाना और सहयोगात्मक समितियाँ बनाना सीधे तौर पर प्रभावी नेतृत्व (Effective Leadership) को दर्शाता है। छह महीने के भीतर अनुपस्थिति में 40% की कमी यह साबित करती है कि जब नेता संचार और मानव संसाधन प्रबंधन पर ध्यान देता है, तो कर्मचारी संतोष और मनोबल में तत्काल, सकारात्मक और मापने योग्य सुधार होता है।

66. (A) प्रभावी नेता गहन, गुणात्मक लक्ष्यों पर ध्यान केंद्रित करते हैं; सफल नेता सतही लक्ष्यों पर ध्यान केंद्रित करते हैं
सांगठनिक लक्ष्य प्राप्ति में, प्रभावी नेता (Effective Leaders) गहन, टिकाऊ और गुणात्मक लक्ष्यों जैसे- शिक्षण-अधिगम गुणवत्ता और शिक्षक विकास पर ध्यान केंद्रित करते हैं। इसके विपरीत, विशुद्ध रूप से सफल नेता केवल सतही और आसानी से दिखाई देने वाले मात्रात्मक मेट्रिक्स पर ध्यान देते हैं जो उनकी व्यक्तिगत पदोन्नति में सहायक हों। इस प्रकार, दोनों के दृष्टिकोण में संस्थागत गहराई और गुणवत्ता का स्पष्ट अंतर पाया जाता है।

67. (C) सफल नेतृत्व — वास्तविक अधिगम पर अल्पकालिक उपस्थिति लक्ष्य
सफल नेतृत्व (Successful Leadership) अक्सर वास्तविक गुणात्मक विकास के स्थान पर अल्पकालिक, आसानी से प्रदर्शन योग्य आंकड़ों (जैसे केवल उपस्थिति या परीक्षा परिणाम) को प्राथमिकता देता है ताकि बाह्य वरिष्ठों को प्रभावित किया जा सके। यह लक्ष्य प्रकार और नेतृत्व ध्यान का सही संयोजन है। बाकी विकल्प या तो उल्टे हैं या गलत गतिविधियों से जोड़े गए हैं, क्योंकि प्रभावी नेतृत्व दीर्घकालिक और वास्तविक सुधारों पर केंद्रित होता है।

68. (D) 100% उपलब्धि दिखाने के लिए वैधानिक अभिलेखों में हेरफेर/जालसाजी करके
एक प्रभावी नेता सांगठनिक लक्ष्यों की प्राप्ति के लिए शिक्षक लक्ष्यों का संरेखण करता है, रचनात्मक प्रतिक्रिया देता है, और सहयोगात्मक संस्कृति विकसित करता है। वैधानिक अभिलेखों में जालसाजी या हेरफेर करना एक अनैतिक और केवल सफल बनने की होड़ में लगे नेता की गतिविधि हो सकती है। यह प्रभावी नेतृत्व का तरीका कदापि नहीं है, क्योंकि प्रभावी नेतृत्व ईमानदारी, पारदर्शिता और वास्तविक संस्थागत क्षमता निर्माण पर आधारित होता है।

69. (C) कार्यशालाओं का आयोजन करना और चरणबद्ध प्रौद्योगिकी एकीकरण करना ताकि शिक्षकों और छात्रों को लाभ मिले
एक प्रभावी प्राचार्य (Effective Principal) केवल कागजी रिपोर्ट जमा करने के लिए हड़बड़ी नहीं करता। वह लक्ष्यों को टिकाऊ तरीके से हासिल करने के लिए शिक्षकों के लिए कार्यशालाओं का आयोजन करता है और चरणबद्ध तरीके से प्रौद्योगिकी का एकीकरण सुनिश्चित करता है। यह दृष्टिकोण शिक्षकों में क्षमता का निर्माण करता है और छात्रों के अधिगम को वास्तविक लाभ पहुँचाता है, जो कि प्रभावी नेतृत्व का मुख्य उद्देश्य है।

70. (C) A सही है लेकिन R गलत है
केवल सफल नेता अक्सर दबाव और सतही युक्तियों का उपयोग करके अल्पकालिक मात्रात्मक लक्ष्य तेज़ी से प्राप्त कर लेते हैं, इसलिए अभिकथन सही है। हालाँकि, वे इसके लिए गहन कोचिंग या सहभागी निर्णय लेने का उपयोग नहीं करते; ये तरीके प्रभावी नेताओं के हैं। सफल नेता आदेश और बाह्य दबाव पर निर्भर रहते हैं। इसलिए, अभिकथन सत्य है परंतु कारण पूरी तरह से असत्य और असंगत है।

71. (D) निरंतर अधिगम परिणाम (Learning Outcomes) और सकारात्मक विद्यालय माहौल
एक प्रभावी नेता द्वारा संवर्धित विद्यालय में सच्ची सांगठनिक सफलता का मापन बाह्य पुरस्कारों या भव्य इमारतों से नहीं होता। इसका वास्तविक मापन छात्रों के निरंतर और गुणात्मक अधिगम परिणामों (Learning Outcomes) तथा एक

Downloaded from www.pdf.tube

सकारात्मक, सुरक्षित एवं सहयोगात्मक विद्यालय माहौल से होता है। यह आंतरिक सुधार यह दर्शाता है कि विद्यालय की मूल शैक्षणिक प्रक्रियाएं सुदृढ़ हुई हैं और संस्था सही दिशा में प्रगति कर रही है।

72. (A) एक सफल नेता (Successful Leader)
लक्ष्य विस्थापन (Goal Displacement) तब होता है जब प्रक्रियाएं या आंकड़े वास्तविक शैक्षिक लक्ष्यों से अधिक महत्वपूर्ण हो जाते हैं। एक केवल सफल नेता (Successful Leader) अपनी पदोन्नति और बाह्य प्रदर्शन के लिए आंकड़ों में हेरफेर करता है, जिससे विद्यालय में लक्ष्य विस्थापन को बढ़ावा मिलता है। ऐसा नेता शिक्षा की गुणवत्ता के स्थान पर केवल कागजी अनुपालन को तरजीह देता है, जो संस्थागत लक्ष्यों को भटकाता है।

73. (C) क्योंकि केवल एचआर (HR) बाहरी संसाधनों, वित्तपोषण या प्रणालीगत सहायता को सुरक्षित नहीं कर सकता है
एक विद्यालय प्रमुख के लिए केवल आंतरिक एचआर प्रबंधन काफी नहीं होता, क्योंकि बाह्य नेटवर्किंग के बिना विद्यालय के लिए अतिरिक्त संसाधन, अनुदान और प्रणालीगत सहायता प्राप्त करना असंभव हो जाता है। नेटवर्किंग (सफल व्यवहार) के माध्यम से लाए गए संसाधन ही प्रभावी नेता को अपनी टीम के विकास के लिए अवसर प्रदान करते हैं। इसलिए, दोनों शैलियों का एकीकरण संस्था को मजबूत बनाने के लिए आवश्यक है।

74. (A) केवल I, II, और IV
बाह्य नेटवर्किंग से संसाधन लाना (I), दिनचर्या संचार में समय लगाना (II), और वरिष्ठों के पास विद्यालय की जरूरतों की वकालत करना (IV) सफलता और प्रभावशीलता के संतुलन को दर्शाते हैं। इसके विपरीत, त्वरित लक्ष्य के लिए शिक्षक मनोबल का बलिदान करना (III) एक अस्वास्थ्यकर दृष्टिकोण है। अतः केवल I, II, और IV ही नेतृत्व में सफलता और प्रभावशीलता के सही एवं संतुलित तालमेल को निरूपित करते हैं।

75. (D) I, II, और III
वरिष्ठों की मांगों के साथ शिक्षकों के हितों की रक्षा करना (I), व्यक्तिगत दृश्यता के साथ श्रेय साझा करना (II), और नेटवर्किंग से प्राप्त संसाधनों का न्यायसंगत वितरण करना (III) - ये तीनों ही सफल और प्रभावी नेतृत्व के आदर्श तालमेल (Synergy) के उदाहरण हैं। ये व्यवहार यह सिद्ध करते हैं कि बाह्य सफलता का उपयोग आंतरिक प्रभावशीलता और संस्थागत कल्याण को बढ़ाने के लिए कैसे किया जा सकता है।

76. (B) दोनों को संतुलित करने का अर्थ है दोनों में से किसी को भी अच्छी तरह से न करना, जिससे सांगठनिक मध्यमता (Organizational Mediocrity) पैदा होती है
सफलता और प्रभावशीलता को संतुलित करने से सांगठनिक मध्यमता पैदा नहीं होती, बल्कि यह एक उत्कृष्ट संस्था का निर्माण करती है। एक संतुलित नेता बाह्य नेटवर्किंग से संसाधन लाकर आंतरिक टीम को सशक्त बनाता है। यह कहना गलत है कि संतुलन से दोनों में से कोई काम अच्छा नहीं होता। वास्तव में, दोनों का एकीकरण ही नेतृत्व की उच्चतम और सबसे परिपक्व अवस्था मानी जाती है।

77. (C) प्रभावी सहभागी प्रबंधन (Participative Management) के साथ सफल नेटवर्किंग का एकीकरण
इस परिदृश्य में प्राचार्य ने अपनी नेटवर्किंग से अनुदान प्राप्त किया (सफल व्यवहार) और फिर पुस्तकों के चयन हेतु शिक्षकों तथा छात्रों की समिति बनाकर अधिकार सौंपे (प्रभावी सहभागी प्रबंधन)। यह क्रिया सफल नेटवर्किंग और प्रभावी सहभागी प्रबंधन के सही एकीकरण को प्रदर्शित करती है। यह दर्शाता है कि बाह्य प्रभाव का उपयोग आंतरिक सशक्तीकरण के लिए किस प्रकार कुशलतापूर्वक किया जा सकता है।

78. (D) शिक्षक का बोझ कम करते हुए अनुपालन करने के लिए आईटी सहायता से डेटा प्रविष्टि को स्वचालित करना
एक संतुलित नेता वरिष्ठों की आज्ञा (सफलता) और शिक्षकों के मनोबल (प्रभावशीलता) दोनों की रक्षा करता है। नए रिपोर्टिंग प्रारूप के लिए आईटी सहायता से स्वचालन (Automation) अपनाना सबसे बुद्धिमत्तापूर्ण कदम है। इससे अधिकारियों को समय पर डेटा मिल जाएगा और शिक्षकों पर अतिरिक्त प्रशासनिक बोझ भी नहीं पड़ेगा। यह समाधान प्रशासनिक अनुपालन और कर्मचारी कल्याण के बीच एक व्यावहारिक संतुलन स्थापित करता है।

79. (A) उच्च बाहरी वैधता (External Legitimacy) और आंतरिक क्षमता (Internal Capacity)
जब कोई विद्यालय प्राचार्य सफल और प्रभावी नेतृत्व का तालमेल (Synergy) स्थापित करता है, तो संस्था को उच्च बाह्य वैधता (External Legitimacy) और उच्च आंतरिक क्षमता (Internal Capacity) दोनों प्राप्त होती हैं। बाह्य वैधता अधिकारियों और समुदाय में प्रतिष्ठा लाती है, जबकि आंतरिक क्षमता शिक्षकों के कौशल और अधिगम परिणामों को मजबूत करती है। यह संतुलन विद्यालय को एक अग्रणी और स्थायी संस्था में परिवर्तित करता है।

80. (B) I, II, III, और IV
यह मानना कि पदोन्नति प्रभावशीलता का सूचक है (I), अल्पकालिक लक्ष्य क्षमता बनाते हैं (II), उच्च मनोबल पदोन्नति दिलाता है (III), या नेटवर्किंग पूरी तरह से नकारात्मक है (IV) - ये सभी नेतृत्व अध्ययन में पाई जाने वाली आम भ्रांतियाँ हैं। वास्तविकता यह है कि पदोन्नति और प्रभावशीलता अलग हैं, और नेटवर्किंग का सही उपयोग संस्थागत लाभ के लिए किया जा सकता है। अतः चारों कथन भ्रांतियों के मान्य उदाहरण हैं।

81. (B) कि तीव्र पदोन्नति सीधे प्रतिबद्ध विद्यालय टीमों को बनाने की क्षमता को दर्शाती है
नौकरशाही प्रणालियों में सबसे बड़ी भ्रांति यह मानी जाती है कि जो नेता तेज़ी से पदोन्नत (सफल) होते हैं, वे स्वचालित रूप से प्रतिबद्ध और उच्च-प्रदर्शन वाली टीमें बनाने में भी सक्षम होते हैं। अनुभवात्मक साक्ष्य दिखाते हैं कि पदोन्नति मुख्यतः नेटवर्किंग और बाह्य राजनीति पर निर्भर करती है, जबकि टीम

NODIA

निर्माण के लिए आंतरिक एचआर और संचार की आवश्यकता होती है, जो पदोन्नति दरों से सीधे संबंधित नहीं हैं।

82. (A) तेज़ी से पदोन्नत प्राचार्य के पास अत्यधिक संतुष्ट और प्रतिबद्ध कर्मचारी (Committed Staff) हैं
पदोन्नति का "हलो प्रभाव" (Halo Effect) एक मूल्यांकन सम्बंधी भ्रम है जहाँ निरीक्षक यह मान लेते हैं कि यदि कोई नेता तेज़ी से प्रशासनिक सीढ़ियाँ चढ़ रहा है, तो उसके अधीन कर्मचारी भी अत्यधिक संतुष्ट और प्रतिबद्ध होंगे। यह धारणा अक्सर गलत साबित होती है क्योंकि तीव्र पदोन्नति पाने वाले सफल नेता अक्सर आंतरिक क्षमता निर्माण की उपेक्षा करके केवल बाह्य संबंधों पर ध्यान केंद्रित रखते हैं।

83. (C) नेटवर्किंग दिनचर्या संचार की तुलना में तीव्र पदोन्नति की बेहतर भविष्यवाणी करती है
नेतृत्व अध्ययनों में यह कोई भ्रांति नहीं बल्कि सांख्यिकीय रूप से सिद्ध वास्तविकता है कि नेटवर्किंग (Networking) दिनचर्या संचार की तुलना में किसी नेता की तीव्र पदोन्नति की बेहतर भविष्यवाणी करती है। फ्रेड लुथान्स के शोध ने स्पष्ट रूप से स्थापित किया कि पदानुक्रम में तेज़ी से ऊपर उठने वाले प्रबंधक अपना अधिकांश समय बाह्य संबंधों और राजनीति में लगाते हैं, न कि आंतरिक संचार में।

84. (D) पदोन्नति व्यवहार (नेटवर्किंग) संस्कृति-निर्माण व्यवहारों (HR, संचार) से भिन्न होते हैं
तेज़ी से पदोन्नत नेता विषैली संस्कृति को ठीक कर देगा, यह मानना एक भ्रम है क्योंकि पदोन्नति दिलाने वाले व्यवहार (नेटवर्किंग और राजनीति) संस्कृति का निर्माण करने वाले व्यवहारों (मानव संसाधन प्रबंधन और पारदर्शी संचार) से पूरी तरह भिन्न होते हैं। जो नेता केवल स्व-सफलता में कुशल है, जरूरी नहीं कि उसमें आंतरिक सामंजस्य और सकारात्मक वातावरण विकसित करने का कौशल भी हो।

85. (A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
कई अत्यधिक प्रभावी प्राचार्यों को उच्च पदों पर तेज़ी से पदोन्नति नहीं मिलती है। इसका कारण यह है कि वे अपना समय आंतरिक क्षमता निर्माण, परामर्श और दिनचर्या संचार में समर्पित करते हैं। परिणामस्वरूप, उनके पास बाह्य नेटवर्किंग और राजनीति के लिए कम समय बचता है, जो पदोन्नति का मुख्य आधार हैं। अतः अभिकथन और कारण दोनों सत्य हैं तथा कारण सही व्याख्या प्रस्तुत करता है।

86. (B) वे 'सफल' विषैले नेताओं को पदोन्नत कर सकते हैं, जिससे दीर्घकालिक विद्यालय संस्कृति का क्षरण हो सकता है
जब शैक्षणिक अधिकारी केवल अल्पकालिक परीक्षण स्कोर के आधार पर नेताओं का मूल्यांकन करते हैं, तो इसके गंभीर दुष्परिणाम होते हैं। इससे ऐसे 'सफल' किंतु विषैले नेताओं को पदोन्नति मिल जाती है जो आंकड़ों में हेरफेर करते हैं। लंबे समय में, ऐसे नेताओं के व्यवहार से शिक्षकों में असंतोष फैलता है और विद्यालय की आंतरिक संस्कृति का गंभीर क्षरण होता है, जो संस्थागत स्वास्थ्य को नुकसान पहुँचाता है।

87. (D) विद्यालय के माहौल और कर्मचारियों की प्रतिबद्धता पर 360-डिग्री फीडबैक (360-Degree Feedback)
किसी विद्यालय नेता की सच्ची प्रभावशीलता (Effectiveness) को मापने के लिए सबसे उपयुक्त उपकरण 360-डिग्री फीडबैक (360-Degree Feedback) है। केवल पदोन्नति या वित्तीय ऑडिट से बाह्य सफलता का पता चलता है, जबकि 360-डिग्री मूल्यांकन शिक्षकों, कर्मचारियों और अन्य हितधारकों से डेटा एकत्र करके विद्यालय वातावरण, नेतृत्व शैली और कर्मचारियों की वास्तविक प्रतिबद्धता का एक निष्पक्ष एवं व्यापक दृष्टिकोण प्रस्तुत करता है।

88. (A) I, II, III, और IV
विद्यालय में व्यापक 360-डिग्री फीडबैक (360-Degree Feedback) के लिए सभी प्रमुख हितधारकों का इनपुट आवश्यक है। इसमें अधीनस्थ शिक्षण कर्मचारी (I), गैर-शिक्षण कर्मचारी (II), वरिष्ठ प्रशासनिक अधिकारी (III), और स्वयं प्राचार्य का आत्म-चिंतन (IV) शामिल होना चाहिए। सभी दृष्टिकोणों को मिलाने से नेता के आचरण, आंतरिक प्रभावशीलता और संस्थागत प्रभाव का निष्पक्ष और सटीक मूल्यांकन संभव हो पाता है।

89. (C) व्यक्तिगत नेटवर्किंग लॉग (Personal Networking Log) — अधीनस्थ प्रतिबद्धता को मापना
व्यक्तिगत नेटवर्किंग लॉग (Personal Networking Log) का उपयोग केवल बाह्य संबंधों, सामाजिककरण और व्यक्तिगत सफलता की गतिविधियों को ट्रैक करने के लिए किया जाता है। इसका उपयोग अधीनस्थ शिक्षकों की सांगठनिक प्रतिबद्धता को मापने के लिए नहीं किया जा सकता। अधीनस्थ प्रतिबद्धता को वातावरण सर्वेक्षण या 360-डिग्री फीडबैक से मापा जाता है। इसलिए, विकल्प C में दिया गया युग्म अवधारणात्मक रूप से गलत और बेमेल है।

90. (A) प्रभावशीलता (कर्मचारी प्रतिबद्धता) के साथ प्रणालीगत सफलता (परीक्षण स्कोर) का भ्रम पैदा करना
यह मामला प्रणालीगत सफलता और वास्तविक प्रभावशीलता के बीच के भ्रम को उजागर करता है। उच्च परीक्षण स्कोर पाना बाह्य सफलता हो सकती है, लेकिन 80% शिक्षकों का भयभीत और तनावग्रस्त होना आंतरिक अप्रभावशीलता को दर्शाता है। एक सच्चा प्रभावी नेता केवल परिणामों पर ध्यान केंद्रित नहीं करता, बल्कि एक सकारात्मक और भयमुक्त वातावरण बनाकर कर्मचारियों की संतुष्टि और प्रतिबद्धता भी सुनिश्चित करता है।

91. (D) यह पहचान करने में मदद करता है कि क्या आंतरिक मानव संसाधन प्रबंधन की तुलना में नेटवर्किंग (Networking) को प्राथमिकता दी जा रही है
आत्म-मूल्यांकन (Self-Assessment) विद्यालय नेता के लिए इसलिए महत्वपूर्ण है क्योंकि यह उन्हें अपने समय आवंटन का निष्पक्ष विश्लेषण करने का अवसर देता है। इससे नेता यह पहचान सकता है कि कहीं वह आंतरिक मानव संसाधन प्रबंधन और संचार की कीमत पर बाह्य नेटवर्किंग (Networking) को अत्यधिक प्राथमिकता तो नहीं दे रहा है। यह जागरुकता नेता

Click Here to Buy book on Amazon

को सफलता और प्रभावशीलता के बीच संतुलन बनाने में मदद करती है।

92. (B) यह सीखकर कि व्यवहार कर्मचारियों के मनोबल को कैसे प्रभावित करते हैं, अपने "अंधे क्षेत्र" (Blind Area) को कम करने में
जोहारी विंडो (Johari Window) मॉडल के तहत आत्म-मूल्यांकन उपकरण प्राचार्य को अपने "अंधे क्षेत्र" (Blind Area) को कम करने में सहायता करता है। इसके माध्यम से नेता को यह पता चलता है कि उसके व्यवहार और निर्णय शिक्षकों के मनोबल को कैसे प्रभावित कर रहे हैं। दूसरों से प्रतिक्रिया प्राप्त करके और आत्म-चिंतन करके, नेता अपनी उन कमियों को जान पाता है जो उसे पहले दिखाई नहीं दे रही थीं।

93. (C) कर्मचारी परामर्श, अवलोकन और खुले संचार के लिए दैनिक समय निर्धारित करना
यदि आत्म-मूल्यांकन में यह पाया जाता है कि संचार और एचआर पर केवल 10% समय बीत रहा है, तो अधिक प्रभावी बनने के लिए प्राचार्य को अपना समय आवंटन बदलना चाहिए। सबसे उपयुक्त कार्रवाई यह होगी कि वे कर्मचारी परामर्श, कक्षा अवलोकन और पारदर्शी संवाद के लिए दैनिक समय निर्धारित करें। इससे internal क्षमता निर्माण और शिक्षकों की संतुष्टि में सीधे तौर पर वृद्धि होगी।

94. (D) वरिष्ठ अधिकारी अनुपालन और परिणामों को महत्व देते हैं, जबकि कर्मचारी समर्थन और निष्पक्षता को महत्व देते हैं
विभिन्न हितधारकों द्वारा नेता की प्रभावशीलता का भिन्न मूल्यांकन करने का मुख्य कारण उनके प्राथमिकता मानदंड हैं। वरिष्ठ प्रशासनिक अधिकारी मुख्यतः वैधानिक अनुपालन, रिपोर्ट और मात्रात्मक परिणामों को महत्व देते हैं। इसके विपरीत, शिक्षण कर्मचारी नेता से भावनात्मक समर्थन, निष्पक्षता, और पारदर्शी संचार की अपेक्षा रखते हैं। इन भिन्न अपेक्षाओं के कारण नेता की प्रभावशीलता की धारणाएं अलग-अलग हो जाती हैं।

95. (A) माता-पिता — उनके बच्चों की सुरक्षा, अनुशासन और शैक्षणिक परिणाम
हितधारक समूहों के प्राथमिक मानदंडों में माता-पिता का मुख्य ध्यान अपने बच्चों की भौतिक सुरक्षा, विद्यालयीन अनुशासन और शैक्षणिक परिणामों पर होता है। वे इसी आधार पर प्राचार्य की प्रभावशीलता का न्याय करते हैं। अन्य विकल्प गलत हैं क्योंकि शिक्षक प्राचार्य की पदोन्नति को महत्व नहीं देते और न ही वरिष्ठ अधिकारी केवल सहानुभूति को मापते हैं। अतः विकल्प A सही युग्म है।

96. (B) प्रशासनिक रजिस्टरों और लेखा पुस्तकों को बनाए रखने में दक्षता
छात्र किसी विद्यालय प्रमुख की प्रभावशीलता का आकलन सुरक्षा, वातावरण की स्वच्छता, निष्पक्ष अनुशासन और सहायक माहौल जैसे प्रत्यक्ष घटकों से करते हैं। प्रशासनिक रजिस्टरों या लेखा पुस्तकों को बनाए रखने जैसी आंतरिक कागजी कार्रवाई का छात्रों के दैनिक अनुभव से सीधा संबंध नहीं होता। इसलिए, छात्र इस मानदंड का उपयोग प्राचार्य की प्रभावशीलता को मापने के लिए स्वाभाविक रूप से नहीं करते हैं।

97. (B) सफलता के प्रणालीगत दृष्टिकोण बनाम प्रभावशीलता के आंतरिक दृष्टिकोण
यह स्थिति सफलता के बाह्य/प्रणालीगत दृष्टिकोण और प्रभावशीलता के आंतरिक दृष्टिकोण के बीच के तनाव को दर्शाती है। वरिष्ठ अधिकारियों के लिए समय पर रिपोर्ट देना सफलता का सूचक है, जबकि शिक्षकों के लिए निरंकुश व्यवहार अप्रभावीता का प्रतीक है। यह विरोधाभास यह स्पष्ट करता है कि केवल बाह्य नियमों का पालन करना संस्था की आंतरिक प्रभावशीलता और शिक्षक संतोष की गारंटी नहीं दे सकता।

98. (A) आंतरिक अप्रभावशीलता को छिपाने वाला बाहरी प्रभाव प्रबंधन (External Impression Management)
यह परिदृश्य बाह्य प्रभाव प्रबंधन (External Impression Management) का सटीक उदाहरण है, जहाँ प्राचार्य सोशल मीडिया और भौतिक पेंट के माध्यम से बाहरी दुनिया के सामने एक उत्कृष्ट छवि बनाता है। हालाँकि, आंतरिक रूप से शिक्षक थके हुए हैं और पुस्तकालय कोष का विचलन हुआ है। यह स्थिति बाहरी चमक-धमक के पीछे छिपी हुई गंभीर आंतरिक अप्रभावशीलता और संस्थागत खोखलेपन को स्पष्ट रूप से उजागर करती है।

99. (A) I, II, III, IV
हितधारक धारणाओं को संरेखित करने का सही तार्किक क्रम सबसे पहले वातावरण सर्वेक्षणों से डेटा एकत्र करना है (I)। इसके बाद बाह्य छवि और आंतरिक वास्तविकता के अंतर की पहचान की जाती है (II)। फिर सुधार के लिए पारदर्शी संचार और क्षमता निर्माण लागू किया जाता है (III)। अंत में, सांगठनिक प्रतिबद्धता में आए बदलाव का मूल्यांकन किया जाता है (IV)। अतः सही क्रम I, II, III, IV है।

100. (D) विद्यालय के माहौल, कर्मचारी क्षमता और छात्र विकास (Student Development) में निरंतर सुधार
अंततः, हितधारकों द्वारा एक प्राचार्य की प्रभावशीलता का समग्र और सच्चा मूल्यांकन अल्पकालिक आंकड़ों या बाह्य दिखावे से परे होना चाहिए। इसका वास्तविक आधार विद्यालय के वातावरण में सकारात्मक परिवर्तन, शिक्षकों की व्यावसायिक क्षमता का निरंतर विकास, और छात्रों का समग्र विकास (Student Development) होना चाहिए। यही आंतरिक और दीर्घकालिक सुधार किसी विद्यालय नेता की वास्तविक प्रभावशीलता को प्रमाणित करता है।

NODIA

अध्याय 06
मानव संसाधन विकास : अवधारणा एवं लक्ष्य

1. संगठनात्मक संदर्भ में मानव संसाधन विकास (Human Resource Development - HRD) के मुख्य केंद्र को निम्नलिखित में से कौन सा सर्वोत्तम रूप से परिभाषित करता है?
   (A) श्रम कानूनों के वैधानिक अनुपालन (Statutory Compliance) को सुनिश्चित करना और कर्मचारी शिकायतों (Employee Grievances) का प्रबंधन करना
   (B) सटीक सेवा रिकॉर्ड (Service Records) बनाए रखना और वेतन प्रणालियों (Payroll Systems) का प्रशासन करना
   (C) कर्मचारियों के लिए निरंतर अधिगम (Continuous Learning), कौशल संवर्धन (Skill Enhancement) और क्षमता निर्माण (Capacity Building) प्रदान करना
   (D) तत्काल संगठनात्मक रिक्तियों को भरने के लिए उम्मीदवारों की भर्ती और चयन (Recruitment and Selection) करना

2. 'मानव संसाधन विकास' (Human Resource Development - HRD) शब्द को औपचारिक रूप से 1969 में निम्नलिखित में से किस प्रबंधन विचारक द्वारा पेश और अवधारणाकृत किया गया था?
   (A) पीटर ड्रकर (Peter Drucker)
   (B) लियोनार्ड नाडलर (Leonard Nadler)
   (C) डगलस मैकग्रेगर (Douglas McGregor)
   (D) एल्टन मेयो (Elton Mayo)

3. विद्यालय प्रणाली के संदर्भ में, निम्नलिखित में से कौन सी गतिविधि मानव संसाधन विकास (Human Resource Development - HRD) के प्राथमिक दायरे से बाहर आती है?
   (A) सेवारत शिक्षक प्रशिक्षण (In-service Teacher Training) कार्यक्रमों का संचालन करना
   (B) एक सतत कार्य निष्पादन प्रतिपुष्टि (Continuous Performance Feedback) तंत्र को लागू करना
   (C) नए भर्ती किए गए स्नातकोत्तर शिक्षकों का मार्गदर्शन (Mentoring) करना
   (D) शिक्षण कर्मचारियों के मासिक वेतन बिलों (Salary Bills) को संसाधित करना

4. निम्नलिखित में से कौन सा प्रतिमान (Paradigm) मानव संसाधन विकास (Human Resource Development - HRD) दृष्टिकोण को पारंपरिक प्रशासनिक दृष्टिकोण से अलग करता है?
   (A) कर्मचारियों को निरंतर पेशेवर विकास (Professional Development) में सक्षम संपत्ति के रूप में मानना
   (B) कर्मचारियों को मुख्य रूप से परिचालन लागत (Operational Costs) के रूप में देखना जिन्हें लगातार कम किया जाना चाहिए
   (C) कर्मचारी के व्यवहार को सुधारने के लिए केवल दंडात्मक प्रशासनिक उपायों (Punitive Administrative Measures) पर ध्यान केंद्रित करना
   (D) कर्मचारी की भागीदारी को कड़ाई से पूर्व-परिभाषित और कठोर कार्य विवरण (Job Descriptions) तक सीमित रखना

5. संगठनात्मक सिद्धांत (Organizational Theory) में, मानव संसाधन विकास (Human Resource Development - HRD) की अवधारणा को अनिवार्य रूप से माना जाता है:
   (A) एक स्थिर, एकमुश्त उन्मुखीकरण हस्तक्षेप (Orientation Intervention) जो विशेष रूप से कर्मचारी आगमन/इंडक्शन के दौरान दिया जाता है
   (B) एक प्रतिक्रियाशील प्रशासनिक तंत्र (Reactive Administrative Mechanism) जिसे मुख्य रूप से अनुशासनात्मक मुद्दों का समाधान करने के लिए डिज़ाइन किया गया है
   (C) एक निरंतर, सक्रिय और प्रणाली-व्यापी पेशेवर अधिगम प्रक्रिया (Professional Learning Process)
   (D) एक वित्तीय प्रोत्साहन संरचना (Financial Incentive Structure) जिसका उद्देश्य केवल अल्पकालिक मौद्रिक मुआवजा प्रदान करना है

6. मानव संसाधन विकास (Human Resource Development - HRD) के विकास के दौरान, 'उद्योग के भीतर प्रशिक्षण' (Training Within Industry - TWI) कार्यक्रमों ने एक महत्वपूर्ण भूमिका निभाई। TWI प्राथमिक रूप से किस ऐतिहासिक संदर्भ में उभरा?
   (A) 18वीं शताब्दी के ब्रिटेन में औद्योगिक क्रांति (Industrial Revolution)
   (B) 1930 के दशक की महान मंदी (Great Depression)
   (C) द्वितीय विश्व युद्ध के दौरान तीव्र औद्योगिक लामबंदी (Industrial Mobilization)
   (D) 1990 के दशक में सूचना प्रौद्योगिकी (Information Technology) क्षेत्र का उदय

Downloaded from www.pdf.tube

7. मानव संसाधन विकास (Human Resource Development - HRD) के ऐतिहासिक विकास के निम्नलिखित चरणों को सही कालानुक्रमिक क्रम में व्यवस्थित करें:

I. कॉर्पोरेट विश्वविद्यालय मॉडल (Corporate University Model) का उद्भव

II. पारंपरिक शिक्षुता (Traditional Apprenticeship) कार्यक्रम

III. व्यावसायिक शिक्षा (Vocational Education) और फैक्टरी स्कूल

IV. एक रणनीतिक अनुशासन के रूप में मानव संसाधन विकास (HRD) का औपचारिक रूप

नीचे दिए गए विकल्पों में से सही अनुक्रम का चयन करें:

(A) II, III, IV, I
(B) III, II, I, IV
(C) II, IV, III, I
(D) III, IV, II, I

8. एक नव नियुक्त प्राचार्य देखता है कि शिक्षक पेशेवर विकास (Teacher Professional Development) के प्रति विद्यालय का दृष्टिकोण केवल प्रशासनिक आदेशों का पालन करने के लिए अनिवार्य विभागीय कार्यशालाओं में कुछ शिक्षकों को भेजने तक सीमित है। कोई अनुवर्ती कार्रवाई या स्थानीयकृत क्षमता निर्माण (Capacity Building) नहीं होता है। विद्यालय को आधुनिक HRD सिद्धांतों के साथ संरेखित करने के लिए, प्राचार्य का तत्काल रणनीतिक हस्तक्षेप (Strategic Intervention) क्या होना चाहिए?

(A) अनिवार्य कार्यशाला उपस्थिति को सीधे वार्षिक गोपनीय कार्य निष्पादन मूल्यांकन रिपोर्ट (Annual Confidential Performance Appraisal Report - APAR) से जोड़ने वाला एक सख्त प्रशासनिक परिपत्र (Administrative Circular) जारी करना
(B) एक व्यापक प्रशिक्षण आवश्यकता विश्लेषण (Training Needs Analysis - TNA) का संचालन करना और सहकर्मी मार्गदर्शन (Peer Mentoring) के माध्यम से सीखे गए ज्ञान को एकीकृत करना
(C) सभी बाहरी विकासात्मक कार्यशालाओं को बंद करना और सभी संकाय के लिए स्वतंत्र स्व-अध्ययन मॉडल पर विशेष निर्भरता को अनिवार्य करना
(D) केंद्रीय शैक्षिक प्राधिकरण से उन कर्मचारियों का स्थानांतरण (Transfer) करने का औपचारिक अनुरोध करना जो प्रशिक्षण प्राप्त करने में व्यक्तिगत पहल करने में विफल रहते हैं

9. ऐतिहासिक रूप से, पारंपरिक प्रशिक्षण प्रबंधन (Training Management) से मानव संसाधन विकास (Human Resource Development - HRD) की ओर बदलाव ने किस प्रकार के संक्रमण को चिह्नित किया?

(A) दीर्घकालिक क्षमता निर्माण के ध्यान से तत्काल कार्य-उन्मुख कौशलों की ओर
(B) विकेंद्रीकृत अधिगम दृष्टिकोण से एक अत्यधिक केंद्रीकृत, कठोर पाठ्यक्रम की ओर
(C) पृथक कार्य निर्देशों से समग्र व्यक्तिगत और संगठनात्मक विकास (Holistic Individual and Organizational Growth) की ओर
(D) व्यावहारिक व्यवहार विज्ञान से केवल शास्त्रीय प्रबंधन सिद्धांतों (Classical Management Principles) की ओर

10. नीचे दो कथन दिए गए हैं, एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में अंकित किया गया है।

अभिकथन (A): प्रारंभिक कार्मिक प्रबंधन (Personnel Management) कार्य मुख्य रूप से प्रकृति में प्रतिक्रियाशील और प्रशासनिक था।

कारण (R): प्रारंभिक कार्मिक विभागों का मुख्य ध्यान प्रणालीगत कर्मचारी क्षमता निर्माण के बजाय रिकॉर्ड-कीपिंग (Record-keeping), पेरोल (Payroll) और अनुपालन (Compliance) पर था।

(A) A और R दोनों सत्य हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सत्य हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सत्य है लेकिन R असत्य है
(D) A असत्य है लेकिन R सत्य है

11. निम्नलिखित में से कौन सा कथन मानव संसाधन प्रबंधन (Human Resource Management - HRM) और मानव संसाधन विकास (Human Resource Development - HRD) के बीच के संबंध को सबसे सटीक रूप से दर्शाता है?

(A) HRM रखरखाव और प्रशासन पर ध्यान केंद्रित करता है, जबकि HRD अधिगम और विकास (Learning and Growth) पर केंद्रित एक उप-प्रणाली (Subsystem) है
(B) HRD एक व्यापक रणनीतिक ढांचे के रूप में कार्य करता है जो पारंपरिक HRM को अपने परिचालन उप-घटकों में से एक के रूप में शामिल करता है
(C) HRM और HRD बिना किसी संरचनात्मक या कार्यात्मक ओवरलैप के पूरी तरह से अलग और पृथक संगठनात्मक क्षेत्रों के रूप में कार्य करते हैं
(D) HRD विशेष रूप से शुरुआती उम्मीदवार की भर्ती (Recruitment) से निपटता है, जबकि HRM भर्ती के बाद की सभी कर्मचारी विकासात्मक गतिविधियों का प्रबंधन करता है

12. HRM को HRD से अलग करने में, निम्नलिखित में से कौन सा कार्य मौलिक रूप से एक HRM कार्य है न कि HRD कार्य?

(A) करियर योजना और विकास (Career Planning and Development)
(B) मजदूरी और वेतन प्रशासन (Wage and Salary Administration)
(C) संगठन विकास (Organization Development - OD)
(D) क्षमता मूल्यांकन (Potential Appraisal)

NODIA

13. जबकि HRM उचित स्टाफिंग और मुआवजे (Staffing and Compensation) के माध्यम से संगठनात्मक दक्षता में सुधार करना चाहता है, HRD का लक्ष्य निम्नलिखित में से किसके माध्यम से दक्षता में सुधार करना है:
(A) विभागों में तत्काल वित्तीय लागत में कटौती प्राप्त करने के लिए परिचालन कार्यबल को व्यवस्थित रूप से कम करना
(B) संस्थागत वातावरण (Institutional Climate) और कर्मचारियों की दक्षताओं (Staff Competencies) को बढ़ाना
(C) सभी नियमित प्रशासनिक, सचिवीय और लिपिकीय रिकॉर्ड-कीपिंग (Record-keeping) परिचालन कार्यों को पूरी तरह से स्वचालित करना
(D) सभी कार्यकारी निर्णय लेने के अधिकार को केवल संस्थागत नेता के कार्यालय के भीतर केंद्रीकृत करना

14. HRD और HRM के बीच के अंतर के संबंध में निम्नलिखित कथनों पर विचार करें:
I. HRM आमतौर पर एक नियमित, रखरखाव-उन्मुख (Maintenance-oriented) कार्य है, जबकि HRD एक निरंतर, विकास-उन्मुख (Development-oriented) कार्य है।
II. HRM बाह्य प्रेरणा (Extrinsic Motivation) पर निर्भर करता है, जबकि HRD आंतरिक प्रेरणा (Intrinsic Motivation) पर जोर देता है।
III. एक संगठनात्मक संरचना में, HRD लाइन प्रबंधकों (Line Managers) की सक्रिय भागीदारी पर निर्भर करता है, जबकि पारंपरिक HRM अक्सर कार्मिक विभाग (Personnel Department) तक सीमित रहता है।
ऊपर दिए गए कथनों में से कौन सा/से सही है/हैं?
(A) केवल I और II
(B) केवल II और III
(C) केवल I और III
(D) I, II और III

15. नीचे दिए गए विकल्पों में से HRM और HRD के बीच गलत अंतर की पहचान करें:
(A) HRM मुख्य रूप से दैनिक कार्मिक जरूरतों के प्रबंधन पर ध्यान केंद्रित करता है, जबकि HRD निरंतर दीर्घकालिक मानवीय क्षमता के विकास पर ध्यान केंद्रित करता है
(B) HRM प्राथमिक रूप से संगठन की तत्काल परिचालन जरूरतों को संबोधित करता है, जबकि HRD इसे भविष्य की रणनीतिक चुनौतियों के लिए तैयार करता है
(C) HRM उच्च जोखिम लेने और प्रयोग करने को प्रोत्साहित करता है, जबकि HRD प्रक्रियाओं के पालन को लागू करता है
(D) HRM कर्मचारियों को केवल आर्थिक संसाधनों के रूप में मानता है, जबकि HRD उन्हें संस्थागत प्रगति और विकास में सक्रिय भागीदार के रूप में देखता है

16. किसी संगठन के भीतर मानव संसाधन विकास (Human Resource Development - HRD) की संरचना को सबसे अच्छी तरह से वर्णित किया जाता है:
(A) मुख्य परिचालन गतिविधियों और रणनीतिक लक्ष्यों से पूरी तरह से अलग एक कठोर रूप से विभाजित प्रशासनिक प्रभाग के रूप में
(B) बिना किसी स्थायी संस्थागत संरचना या परिभाषित भूमिका के विशिष्ट आयोजनों के लिए स्थापित एक अस्थायी परियोजना-आधारित कार्य बल (Task Force) के रूप में
(C) एक सख्ती से पदानुक्रमित निर्देशात्मक तंत्र के रूप में जो केवल कार्यकारी नेतृत्व के औपचारिक शीर्ष-डाउन जनादेशों के माध्यम से संचालित होता है
(D) एक एकीकृत प्रणाली (Integrated System) जो प्रशिक्षण, मूल्यांकन और संगठन विकास (Organization Development - OD) जैसे परस्पर संबंधित तंत्रों पर जोर देती है

17. कार्मिक प्रबंधन (Personnel Management) से मानव संसाधन विकास (Human Resource Development - HRD) में संक्रमण कर्मचारियों को देखे जाने के तरीके में एक प्रतिमान बदलाव (Paradigm Shift) का प्रतीक है। HRD प्रतिमान के तहत, एक कर्मचारी को मुख्य रूप से देखा जाता है:
(A) मानकीकृत परिचालन नौकरी की आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए तैनात एक आसानी से विनिमेय श्रम वस्तु के रूप में
(B) निरंतर प्रत्यक्ष पर्यवेक्षी निगरानी और सख्त प्रबंधकीय नियंत्रण की आवश्यकता वाले एक नियमित प्रशासनिक अधीनस्थ (Administrative Subordinate) के रूप में
(C) निरंतर विकास और संगठनात्मक योगदान में सक्षम एक गतिशील संसाधन (Dynamic Resource) के रूप में
(D) नियमित उत्पादन या सेवा वितरण प्रक्रिया के भीतर केवल उपयोग किए जाने वाले एक बुनियादी यांत्रिक इनपुट के रूप में

18. निम्नलिखित में से कौन सी पारंपरिक कार्मिक प्रबंधन (Personnel Management) की एक मुख्य विशेषता है जिसे आधुनिक HRD दृष्टिकोण द्वारा स्वाभाविक रूप से खारिज कर दिया गया है?
(A) सभी प्रशासनिक स्तरों पर पारदर्शी, खुले और बहु-दिशात्मक संचार चैनलों को सक्रिय रूप से सुगम बनाना
(B) रोजगार को केवल एक लेन-देन संबंधी अनुबंध (Transactional Contract) के रूप में देखना
(C) संरचित कार्य निष्पादन प्रतिपुष्टि (Performance Feedback), व्यक्तिगत परामर्श और पेशेवर विकासात्मक सहायता पर लगातार जोर देना
(D) गैर-प्रशासनिक कर्मचारियों के लिए विकेंद्रीकृत निर्णय लेने की प्रक्रियाओं और परिचालन स्वायत्तता

Click Here to Buy book on Flipkart

(Operational Autonomy) को व्यवस्थित रूप से बढ़ावा देना

19. जिम्मेदारी के संदर्भ में, मानव संसाधन विकास (Human Resource Development - HRD) पारंपरिक कार्मिक प्रबंधन (Personnel Management) से किस प्रकार भिन्न है?
(A) कार्मिक प्रबंधन सभी परिचालन लाइन प्रबंधकों (Line Managers) की जिम्मेदारी है, जबकि HRD विशेष HR कर्मचारियों की विशेष जिम्मेदारी बनी हुई है
(B) कार्मिक प्रबंधन भारी रूप से बाहरी प्रबंधन सलाहकारों पर निर्भर करता है, जबकि HRD पूरी तरह से आंतरिक प्रशासनिक रिकॉर्ड-कीपर्स पर निर्भर करता है
(C) कार्मिक प्रबंधन और HRD सभी संस्थागत संगठनात्मक स्तरों पर प्रशासनिक जिम्मेदारी का समान संरचनात्मक वितरण साझा करते हैं
(D) कार्मिक प्रबंधन एक प्रशासनिक स्टाफ कार्य है, जबकि HRD सभी प्रबंधकों की एक साझा जिम्मेदारी (Shared Responsibility) है

20. एक प्राचार्य को पता चलता है कि विद्यालय का प्रशासनिक कार्यालय अपना 90% समय अवकाश आवेदनों को संसाधित करने, सर्विस बुक्स (Service Books) का प्रबंधन करने और अनुशासनात्मक नियमों को लागू करने में खर्च करता है, जिसमें कर्मचारियों के मार्गदर्शन (Mentoring) या पेशेवर विकास के लिए बिल्कुल भी समय नहीं समर्पित होता है। इस कार्मिक प्रबंधन (Personnel Management) मानसिकता से HRD मानसिकता में बदलने के लिए सबसे उपयुक्त पहला कदम क्या है?
(A) नियमित प्रशासनिक कार्यों को सौंपना (Delegate) और शिक्षकों के साथ नियमित विकासात्मक संवाद स्थापित करना
(B) सभी स्टाफ सर्विस बुक्स (Service Books) के संकलन, अद्यतनीकरण और सत्यापन को संभालने के लिए एक बाहरी प्रशासनिक सेवा एजेंसी को संलग्न करना
(C) संकाय के लिए पूरी तरह से तनावमुक्त कार्यस्थल वातावरण विकसित करने के लिए सभी संस्थागत अनुशासनात्मक कोडों को पूरी तरह से समाप्त करना
(D) जब तक संकाय सदस्य निर्दिष्ट पेशेवर विकास घंटे पूरे नहीं कर लेते, तब तक मानक अवकाश आवेदनों के प्रसंस्करण को निलंबित करना

21. कौन सा प्रेरणादायक सिद्धांत (Motivational Theory) मानव संसाधन विकास के बजाय पारंपरिक कार्मिक प्रबंधन (Personnel Management) के लक्ष्यों के साथ सबसे अच्छा संरेखित होता है?
(A) मैकग्रेगर का सिद्धांत Y (McGregor's Theory Y)
(B) मास्लो की आत्म-साक्षात्कार की अवधारणा (Maslow's Concept of Self-Actualization)
(C) मैकग्रेगर का सिद्धांत X (McGregor's Theory X)
(D) हर्ज़बर्ग के प्रेरक कारक (Herzberg's Motivator Factors)

22. निम्नलिखित में से कौन सा तंत्र पारंपरिक कार्मिक प्रबंधन के बजाय विशेष रूप से HRD दृष्टिकोण का उत्पाद है?
(A) संगठन विकास (Organization Development - OD) हस्तक्षेप
(B) शिकायत निवारण प्रक्रिया (Grievance Redressal Mechanism)
(C) रोस्टर और उपस्थिति रजिस्टर का रखरखाव (Maintenance of Roster and Attendance Register)
(D) सामान्य भविष्य निधि का प्रशासन (Administration of General Provident Fund - GPF)

23. HRD के ढांचे के भीतर 'व्यक्तिगत विकास' (Individual Development) लक्ष्य का प्राथमिक ध्यान क्या है?
(A) सभी संस्थागत विभागों में व्यक्तिगत स्टाफ सदस्यों के बीच तीव्र, परिणाम-संचालित आंतरिक प्रतिस्पर्धा (Internal Competition) को व्यवस्थित रूप से बढ़ावा देना
(B) यह सुनिश्चित करना कि एक कर्मचारी की व्यक्तिगत जीवन शैली और निजी विकल्प प्रचलित संगठनात्मक सांस्कृतिक मानदंडों के साथ कड़ाई से मेल खाते हैं
(C) नियमित परिचालन ड्यूटी घंटों के दौरान कर्मचारियों के बीच अनौपचारिक बातचीत की अवधि और आवृत्ति को कम करना
(D) भविष्य की भूमिकाओं के लिए क्षमता विकसित करते हुए एक व्यक्ति की वर्तमान दक्षताओं (Current Competencies) को बढ़ाना

24. किसी कर्मचारी के भविष्य के प्रक्षेपवक्र (Trajectory) का मानचित्रण करके व्यक्तिगत विकास के लक्ष्य को पूरा करने के लिए कौन सा HRD उपकरण विशेष रूप से डिज़ाइन किया गया है?
(A) बोनस गणना के लिए कार्य निष्पादन मूल्यांकन (Performance Evaluation)
(B) करियर योजना और विकास (Career Planning and Development)
(C) सेवा रिकॉर्ड का वैधानिक लेखा परीक्षा (Statutory Audit of Service Records)
(D) आकस्मिक रजिस्टर का रखरखाव (Maintenance of Contingent Register)

NODIA

25. नीचे दो कथन दिए गए हैं, एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में अंकित किया गया है।
अभिकथन (A): HRD में, व्यक्तिगत विकास (Individual Development) के लक्ष्य को तार्किक रूप से संगठन के व्यापक रणनीतिक लक्ष्यों के साथ संरेखित होना चाहिए।
कारण (R): यदि व्यक्तिगत विकास को बिना किसी संरेखण के अलग से हासिल किया जाता है, तो अधिग्रहित कौशल संस्थागत प्रभावशीलता में योगदान नहीं दे सकते हैं और

कर्मचारी में निराशा पैदा कर सकते हैं।
(A) A और R दोनों सत्य हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सत्य हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सत्य है लेकिन R असत्य है
(D) A असत्य है लेकिन R सत्य है

26. व्यक्तिगत विकास में 'स्व-निर्देशित अधिगम' (Self-Directed Learning) की अवधारणा इस बात पर जोर देती है कि:
(A) संगठन का कार्यकारी नेतृत्व प्रत्येक कर्मचारी के पेशेवर अधिगम पथ का मानचित्रण करने की पूरी जिम्मेदारी लेता है
(B) औपचारिक पेशेवर अधिगम संस्थागत संसाधनों का उपयोग किए बिना मानक परिचालन कार्य घंटों के बाहर सख्ती से होना चाहिए
(C) कौशल संवर्धन सख्ती से अनिवार्य है और एक मानकीकृत, गैर-परक्राम्य, शीर्ष-डाउन प्रशासनिक पाठ्यक्रम (Top-Down Administrative Curriculum) के अनुरुप होना चाहिए
(D) कर्मचारी अपनी अधिगम आवश्यकताओं और लक्ष्यों की पहचान करने में प्राथमिक पहल (Primary Initiative) करते हैं

27. एक विद्यालय प्राचार्य के परिप्रेक्ष्य से, शिक्षकों के लिए व्यक्तिगत विकास के HRD लक्ष्य को प्राप्त करना किसके माध्यम से सबसे अच्छा महसूस किया जाता है:
(A) शिक्षकों को शैक्षणिक स्वायत्तता (Pedagogical Autonomy) के साथ सशक्त बनाना और सतत पेशेवर विकास (Continuous Professional Development - CPD) का समर्थन करना
(B) एक एकल, अत्यधिक मानकीकृत और पूरी तरह से अनम्य पाठ योजना ढांचे के साथ अनिवार्य अनुपालन (Mandatory Compliance) को सख्ती से लागू करना
(C) कक्षा में उनके निर्देशात्मक भार को कम करने के लिए नियमित प्रशासनिक कार्यालय कर्तव्यों के माध्यम से शिक्षण संकाय को व्यवस्थित रुप से घुमाना
(D) छात्रों द्वारा प्राप्त समग्र वार्षिक उत्तीर्ण प्रतिशत के आधार पर संकाय के प्रदर्शन और क्षमता का कड़ाई से मूल्यांकन करना

28. व्यापक स्तर (Macro Level) पर, HRD के भीतर 'संगठन विकास' (Organization Development - OD) के लक्ष्य का प्राथमिक उद्देश्य है:
(A) संस्थागत प्रतिष्ठान की भौतिक सुविधा अवसंरचना और भौगोलिक परिचालन क्षेत्र का तेजी से विस्तार करना
(B) समग्र संस्थागत स्वास्थ्य, अनुकूलनशीलता (Adaptability) और स्व-नवीनीकरण क्षमता (Self-renewing Capability) को बढ़ाना
(C) कर्मचारियों की समग्र भलाई और कार्यस्थल की संतुष्टि की परवाह किए बिना तत्काल अल्पकालिक परिचालन वित्तीय रिटर्न को अधिकतम करना
(D) प्रत्येक मानक सरकारी नौकरशाही नियम और प्रशासनिक दिशानिर्देशों के साथ पूर्ण प्रक्रियात्मक अनुपालन (Procedural Compliance) सुनिश्चित करना

29. निम्नलिखित में से कौन सा एक मजबूत संकेतक है कि एक शैक्षणिक संस्थान अपने संगठन विकास (Organization Development - OD) लक्ष्यों को सफलतापूर्वक प्राप्त कर रहा है?
(A) शिक्षकों के स्थानांतरण (Teacher Turnover) का एक निरंतर पैटर्न, पुरानी अनुपस्थिति (Chronic Absenteeism) और विद्यालय के कर्मचारियों के बीच सामान्य परिचालन अलगाव
(B) बाहरी शैक्षिक परिवर्तनों और नीतिगत जनादेशों के प्रति उच्च संस्थागत अनुकूलनशीलता (High Institutional Adaptability)
(C) एक स्थापित संगठनात्मक संस्कृति जो प्रणालीगत परिचालन जड़ता (Operational Inertia) और अद्यतन शैक्षणिक विधियों के कुल प्रतिरोध द्वारा चिह्नित है
(D) न्यूनतम अंतर-विभागीय संचार और प्रशासनिक समन्वय की कमी के साथ कठोर कार्यात्मक विभागीयकरण

30. एक विद्यालय प्रणाली में प्रभावी संगठन विकास (Organization Development - OD) हस्तक्षेपों के निम्नलिखित परिणामों पर विचार करें:
I. शिक्षण कर्मचारियों के बीच बढ़ा हुआ विश्वास और सहयोग (Trust and Collaboration)
II. संस्थागत स्तर पर संवर्धित समस्या-समाधान क्षमता (Problem-solving Capacity)
III. पारस्परिक संघर्ष के सभी रुपों का पूर्ण उन्मूलन
IV. एक मजबूत, साझा संस्थागत दृष्टि (Shared Institutional Vision) का निर्माण

ऊपर सूचीबद्ध परिणामों में से कौन से व्यावहारिक रुप से प्राप्त करने योग्य और OD के वांछनीय लक्ष्य हैं?
(A) I, II और IV
(B) I, II और III
(C) II, III और IV
(D) I, III और IV

NODIA

31. एक HRD लक्ष्य के रूप में संगठन विकास (Organization Development - OD) अत्यधिक रुप से निम्नलिखित में से किस कार्यप्रणाली पर निर्भर करता है?
(A) कार्यकारी नेतृत्व द्वारा जारी औपचारिक शीर्ष-डाउन आधिकारिक आदेश
(B) कर्मचारियों के खिलाफ प्रशासनिक दंडात्मक अनुशासनात्मक कार्रवाई (Punitive Disciplinary Action)
(C) क्रियात्मक अनुसंधान (Action Research) और व्यवहार विज्ञान हस्तक्षेप (Behavioral Science

Interventions)
(D) मानक नियमित वैधानिक वित्तीय और परिचालन लेखा परीक्षा (Audit)

32. एक विद्यालय के संदर्भ में, HRD संगठन विकास (Organization Development - OD) के लक्ष्य को कैसे सुगम बनाता है?
(A) विभिन्न विभागों में अनुभवी वरिष्ठ संकाय सदस्यों को नए भर्ती किए गए कनिष्ठ शिक्षण कर्मचारियों से व्यवस्थित रूप से बदलना
(B) क्षेत्रीय निदेशालय के शीर्ष कार्यालयों के भीतर सभी परिचालन वित्तीय निर्णय लेने के अधिकार (Decision-making Authority) को केंद्रित करना
(C) आसपास के स्थानीय सामुदायिक हितों और बाहरी अभिभावक भागीदारी से संस्थागत संचालन को जानबूझकर अलग करना
(D) निरंतर अधिगम और सुधार (Continuous Learning and Improvement) को महत्व देने वाला एक सक्रिय वातावरण बनाना

33. HRD में व्यक्तिगत विकास (Individual Development) और संगठन विकास (Organization Development - OD) के बीच संबंध के संबंध में गलत कथन की पहचान करें।
(A) व्यक्तिगत विकास व्यक्तिगत दक्षताओं पर ध्यान केंद्रित करता है, जबकि संगठन विकास प्रणालीगत संस्कृति और प्रक्रियाओं को लक्षित करता है
(B) दोनों लक्ष्य एक-दूसरे को सुदृढ़ करते हैं; सक्षम व्यक्ति प्रणालीगत परिवर्तन लाते हैं, और एक स्वस्थ प्रणाली व्यक्तियों का पोषण करती है
(C) व्यक्तिगत विकास पर बिना किसी ध्यान केंद्रित किए संगठन विकास पूरी तरह से प्राप्त किया जा सकता है
(D) संगठन विकास के लिए हस्तक्षेपों के लिए अक्सर व्यक्तिगत स्तर पर विकसित पूर्वापेक्षित कौशलों की आवश्यकता होती है

34. 'टीम विकास' (Team Development) का HRD लक्ष्य तालमेल/सिनर्जी (Synergy) के सिद्धांत पर आधारित है, जो सुझाव देता है कि:
(A) एक कार्यकारी टीम द्वारा निर्मित समग्र आउटपुट सख्ती से सभी अलग-अलग व्यक्तिगत योगदानों के गणितीय योग के बराबर होता है
(B) एक अच्छी तरह से काम करने वाली टीम का संयुक्त प्रयास व्यक्तिगत योगदानों के योग से अधिक होता है (Combined Effort Exceeds Sum of Individual Contributions)
(C) टीम वर्क संरचनाएं स्वाभाविक रूप से व्यक्तिगत परिचालन जिम्मेदारी को कम करती हैं और परियोजनाओं में व्यक्तिगत जवाबदेही (Individual Accountability) को घटाती हैं
(D) संभावित पारस्परिक संघर्षों को रोकने के लिए उच्च प्रदर्शन करने वाले व्यक्तिगत कर्मचारियों को नियमित रूप से पूर्ण अलगाव में काम करना चाहिए

35. एक प्राचार्य देखता है कि विभिन्न विषयों के शिक्षक शायद ही कभी बातचीत करते हैं, जिससे छात्रों के लिए एक विखंडित अधिगम अनुभव होता है। राष्ट्रीय शिक्षा नीति (National Education Policy - NEP) 2020 के बहु-विषयक शिक्षा के जनादेश को लागू करने के लिए, प्राचार्य 'विषय-एकीकरण क्लस्टर' (Subject-Integration Clusters) बनाता है जिसके लिए सहयोगात्मक पाठ योजना (Collaborative Lesson Planning) की आवश्यकता होती है। प्राचार्य सीधे किस विशिष्ट HRD लक्ष्य को लक्षित कर रहे हैं?
(A) प्रशासनिक वैधानिक अनुपालन और विनियामक प्रवर्तन (Administrative Statutory Compliance and Regulatory Enforcement)
(B) व्यक्तिगत करियर योजना और व्यक्तिगत कौशल प्रक्षेपवक्र मानचित्रण (Individual Career Planning)
(C) नियमित वार्षिक कर्मचारी कार्य निष्पादन मूल्यांकन और समीक्षा प्रोटोकॉल (Performance Appraisal Protocols)
(D) टीम विकास और क्रॉस-फंक्शनल तालमेल (Team Development and Cross-Functional Synergy)

36. ब्रूस टकमैन (Bruce Tuckman) के टीम विकास के मॉडल के अनुसार, किस चरण में पारस्परिक संघर्ष (Interpersonal Conflict) और समूह प्रभाव का विरोध चरम पर होने की संभावना सबसे अधिक होती है, जिसके लिए सावधान HRD हस्तक्षेप की आवश्यकता होती है?
(A) फॉर्मिंग (Forming)
(B) स्टॉर्मिंग (Storming)
(C) नॉर्मिंग (Norming)
(D) परफॉर्मिंग (Performing)

37. एक शैक्षणिक परिवेश में, टीम विकास (Team Development) लक्ष्यों को प्राप्त करने के लिए निम्नलिखित में से कौन सा सबसे प्रभावी हस्तक्षेप (Intervention) है?
(A) सभी परिचालन शैक्षणिक विभागों में व्यक्तिगत प्रदर्शन से जुड़े वित्तीय बोनस और प्रत्यक्ष मौद्रिक प्रोत्साहनों (Monetary Incentives) को लागू करना
(B) विज्ञान, वाणिज्य और मानविकी संकायों के बीच सख्त प्रशासनिक विभाजन को सख्ती से लागू करना और बनाए रखना
(C) शिक्षकों के लिए एक स्थानीय समस्या का समाधान करने हेतु एक संयुक्त क्रियात्मक-अनुसंधान परियोजना (Joint Action-Research Project) का आयोजन करना
(D) केवल प्राचार्य के व्यक्तिगत व्यक्तित्व लक्षणों और नेतृत्व शैली के आधार पर समग्र संस्थागत परिचालन सफलता का मूल्यांकन करना

Downloaded from www.pdf.tube

38. एक विद्यालय में अंतर-विभागीय घर्षण के उच्च स्तर का अनुभव होता है, जिससे वार्षिक कैलेंडर को लागू करने में देरी होती है। इस परिदृश्य के लिए सबसे उपयुक्त HRD हस्तक्षेप किस पर केंद्रित होगा?
(A) भूमिका वार्तालाप (Role Negotiation) और टीम-निर्माण अभ्यास (Team-Building Exercises)
(B) व्यक्तिगत शिक्षकों के तकनीकी विषय ज्ञान को बढ़ाना
(C) सभी शिक्षकों के खिलाफ एक औपचारिक विभागीय जांच (Departmental Enquiry) आयोजित करना
(D) संस्थागत अवकाश नियमों में संशोधन करना

39. निम्नलिखित में से किसे आमतौर पर एक मुख्य HRD तंत्र (Core HRD Mechanism) के रूप में वर्गीकृत नहीं किया जाता है?
(A) व्यापक कार्य निष्पादन मूल्यांकन (Performance Appraisal) और मूल्यांकन प्रणालियां
(B) भविष्य के नेताओं की पहचान के लिए रणनीतिक क्षमता मूल्यांकन (Potential Appraisal)
(C) सतत प्रशिक्षण और विकास (Training and Development) क्षमता निर्माण कार्यक्रम
(D) खरीद और पोर्टल प्रबंधन (Procurement and Portal Management)

40. नीचे दो कथन दिए गए हैं, एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में अंकित किया गया है।
अभिकथन (A): क्षमता मूल्यांकन (Potential Appraisal) कार्य निष्पादन मूल्यांकन (Performance Appraisal) से अलग एक विशिष्ट HRD तंत्र है।
कारण (R): जबकि कार्य निष्पादन मूल्यांकन अपनी वर्तमान भूमिका में कर्मचारी की पिछली दक्षता का आकलन करता है, क्षमता मूल्यांकन भविष्य में उच्च, अधिक जटिल जिम्मेदारियों को संभालने की उनकी अंतर्निहित क्षमता का मूल्यांकन करता है।
(A) A और R दोनों सत्य हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सत्य हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सत्य है लेकिन R असत्य है
(D) A असत्य है लेकिन R सत्य है

41. वह HRD तंत्र जिसमें एक अनुभवी वरिष्ठ कर्मचारी एक कनिष्ठ कर्मचारी के करियर प्रक्षेपवक्र और मनोवैज्ञानिक विकास का मार्गदर्शन, परामर्श और समर्थन करता है, उसे किस रूप में जाना जाता है:
(A) कार्य चक्रण (Job Rotation)
(B) कार्य निष्पादन मूल्यांकन (Performance Appraisal)
(C) मार्गदर्शन (Mentoring)
(D) गुणवत्ता वृत्त (Quality Circles)

42. निम्नलिखित तंत्रों में से, कौन सा दंडात्मक कार्रवाई के बजाय विकासात्मक उद्देश्यों के लिए ताकत और कमजोरी के क्षेत्रों की पहचान करके HRD प्रणाली के एक अभिन्न भाग के रूप में कार्य करता है?
(A) कारण बताओ नोटिस (Show Cause Notice) जारी करना
(B) विभागीय जांच (Departmental Enquiry) लंबित रहने तक निलंबन (Suspension)
(C) वेतन वृद्धि रोकना (Withholding of Increments)
(D) विकासात्मक कार्य निष्पादन परामर्श (Developmental Performance Counseling)

43. किसी संगठन में प्रशिक्षण और विकास (Training and Development) तंत्र को निष्पादित करने में शामिल निम्नलिखित चरणों पर विचार करें:
I. निर्देशात्मक कार्यक्रम तैयार करना (Designing the Instructional Program)
II. प्रशिक्षण परिणामों का मूल्यांकन करना (Evaluating the Training Outcomes)
III. प्रशिक्षण आवश्यकता विश्लेषण संचालित करना (Conducting a Training Needs Analysis - TNA)
IV. प्रशिक्षण कार्यक्रम लागू करना (Implementing the Training Program)
निम्नलिखित में से कौन सा इन चरणों को निष्पादित करने का सही तार्किक क्रम दर्शाता है?
(A) III, I, IV, II
(B) I, III, IV, II
(C) III, IV, I, II
(D) I, IV, III, II

44. 'गुणवत्ता वृत्त' (Quality Circles) की अवधारणा, जिसे अक्सर HRD और गुणवत्ता आश्वासन (Quality Assurance) दोनों के लिए एक तंत्र के रूप में उपयोग किया जाता है, में शामिल हैं:
(A) एक बाहरी तकनीकी लेखा परीक्षा आयोग जो संस्थागत अनुपालन (Institutional Compliance) को सत्यापित करने के लिए समय-समय पर सुविधा परिचालन प्रक्रियाओं का निरीक्षण करता है
(B) काम से जुड़ी समस्याओं को हल करने के लिए नियमित रूप से मिलने वाले स्वैच्छिक कर्मचारी समूह (Voluntary Employee Groups)
(C) विभागों में मानकीकृत परिचालन प्रशासनिक प्रक्रियाओं के साथ सख्त अनुपालन लागू करने वाला एक कार्यकारी प्रबंधकीय निर्देश
(D) सालाना सभी पूंजी और परिचालन संस्थागत संसाधनों को आवंटित करने के लिए जिम्मेदार एक विशेष केंद्रीय वित्तीय समिति

45. राष्ट्रीय शिक्षा नीति (National Education Policy - NEP) 2020 के तहत शैक्षणिक संस्थानों के संदर्भ में HRD की भूमिका के संबंध में निम्नलिखित कथनों पर विचार करें:
I. HRD तंत्र को शिक्षकों के लिए प्रतिवर्ष न्यूनतम 50 घंटे

NODIA

के सतत पेशेवर विकास (Continuous Professional Development - CPD) को प्राथमिकता देनी चाहिए।

II. HRD को अपना ध्यान शैक्षणिक नवाचार के बजाय विशुद्ध रूप से प्रशासनिक अनुपालन पर केंद्रित करना चाहिए।

III. विद्यालयों में HRD के लिए कर्मचारियों के बीच सहकर्मी शिक्षण और सहयोगात्मक अधिगम के लिए एक सहायक पारिस्थितिकी तंत्र बनाने की आवश्यकता होती है।

ऊपर दिए गए कथनों में से कौन सा/से सही है/हैं?

(A) केवल I और II
(B) केवल II और III
(C) केवल I और III
(D) I, II और III

46. एक शैक्षणिक संस्थान में, निम्नलिखित में से कौन HRD हस्तक्षेपों का प्राथमिक लक्ष्य है?

(A) शिक्षण, प्रशासनिक और नेतृत्व कर्मचारियों सहित पूरा कार्यबल (Entire Workforce)
(B) विभिन्न विषय क्षेत्रों में दैनिक निर्देशात्मक वितरण के लिए विशेष रूप से जिम्मेदार सक्रिय कक्षा शिक्षण कर्मचारी
(C) केंद्रीय संस्थागत कार्यालय के भीतर काम करने वाले गैर-शिक्षण प्रशासनिक और लिपिक सहायता कर्मी (Clerical Support Staff)
(D) नेतृत्व पदानुक्रम के भीतर केवल संस्था प्रमुख और शीर्ष स्तर के प्रशासनिक निर्णयकर्ता

47. आधुनिक शैक्षिक HRD में एक महत्वपूर्ण बदलाव सामान्य, एक-आकार-सभी-के-लिए-फिट (One-size-fits-all) प्रशिक्षण मॉडलों से हटकर किसकी ओर बढ़ना है:

(A) कक्षा के निर्देशात्मक घंटों को अधिकतम करने के लिए सेवारत शिक्षक प्रशिक्षण कार्यशालाओं के सभी रूपों को व्यवस्थित रूप से समाप्त करना
(B) वाणिज्यिक बाहरी शैक्षिक प्रबंधन एजेंसियों को मुख्य निर्देशात्मक और शिक्षण कर्तव्यों को पूरी तरह से आउटसोर्स करना
(C) प्रासंगिक, विद्यालय-आधारित सतत पेशेवर विकास (School-Based Continuous Professional Development - CPD)
(D) सभी संस्थागत क्षमता निर्माण (Capacity Building) ध्यान को केवल सेवा-पूर्व शिक्षक तैयारी और प्रारंभिक डिग्री कार्यक्रमों तक सीमित रखना

48. एक प्राचार्य देखता है कि जिला स्तर पर कई सामान्य प्रशिक्षण सत्रों में भाग लेने के बावजूद, शिक्षक अपनी विशिष्ट कक्षाओं में समावेशी शिक्षा (Inclusive Education) प्रथाओं को एकीकृत करने में संघर्ष कर रहे हैं। एक स्थानीयकृत HRD दृष्टिकोण का उपयोग करके इसे संबोधित करने के लिए, प्राचार्य को चाहिए:

(A) जिला-स्तरीय प्रशिक्षण दिशानिर्देशों को लागू करने में विफल रहने के लिए सभी संबंधित संकाय सदस्यों को औपचारिक प्रशासनिक ज्ञापन (Administrative Memorandums) जारी करना
(B) समावेशी शिक्षा जनादेशों से विद्यालय के लिए औपचारिक छूट की मांग करते हुए केंद्रीय निदेशालय को एक आधिकारिक अनुरोध प्रस्तुत करना
(C) उन सभी कक्षा शिक्षकों के लिए प्रशासनिक स्थानांतरण कार्यवाही शुरू करना जो समावेशी प्रथाओं को एकीकृत करने में कठिनाई का प्रदर्शन करते हैं
(D) कक्षा प्रतिपुष्टि के साथ एक विशेष शिक्षक (Special Educator) के नेतृत्व में एक कस्टमाइज्ड कार्यशाला (Customized Workshop) का आयोजन करना

49. पीटर सेंज (Peter Senge) की "लर्निंग ऑर्गनाइजेशन" (Learning Organization) की अवधारणा विद्यालयों में HRD के लिए अत्यधिक प्रासंगिक है। निम्नलिखित में से कौन सी एक अधिगम संगठन की विशेषता बताने वाले पाँच अनुशासनों में से एक नहीं है?

(A) व्यापक प्रणालीगत सोच (Systems Thinking)
(B) व्यक्तिगत महारत (Personal Mastery)
(C) सत्तावादी नेतृत्व (Authoritarian Leadership)
(D) संगठनात्मक साझा दृष्टि (Shared Vision)

50. शैक्षिक प्रशासन के तहत विद्यालयों में शिक्षकों के बीच HRD परिणामों को अधिकतम करने के लिए एक सर्वोत्तम अभ्यास किसे माना जाता है?

(A) व्यक्तिगत प्रतिस्पर्धात्मकता को बनाए रखने के लिए अभिनव पाठ योजनाओं और निर्देशात्मक रणनीतियों को साझा करने से संकाय सदस्यों को सक्रिय रूप से हतोत्साहित करना
(B) समस्या-समाधान के लिए क्लस्टर-स्तरीय पेशेवर शिक्षण समुदायों (Professional Learning Communities - PLCs) की स्थापना करना
(C) संस्थागत क्षमता निर्माण (Capacity Building) और विशेष प्रशिक्षण अवसरों को केवल औपचारिक सेवानिवृत्ति के करीब वरिष्ठ संकाय सदस्यों तक सीमित रखना
(D) अनिवार्य पेशेवर विकास भागीदारी को सीधे छात्र के प्रदर्शन के आधार पर दंडात्मक मौद्रिक दंड से जोड़ना

51. किसी संगठन के HRD वातावरण का अक्सर उदय पारीक (Udai Pareek) द्वारा विकसित OCTAPACE प्रोफ़ाइल का उपयोग करके मूल्यांकन किया जाता है। OCTAPACE में 'O' अक्षर का क्या अर्थ है?

(A) निष्पक्षता (Objectivity)
(B) संगठन (Organization)
(C) अनुकूलन (Optimization)
(D) खुलापन (Openness)

Click Here to Buy book on Amazon

52. HRD वातावरण के OCTAPACE ढांचे के भीतर, 'प्रामाणिकता' (Authenticity) की अवधारणा का तात्पर्य है:
(A) संगठनात्मक सदस्य जो कहते हैं और जो करते हैं उसके बीच सामंजस्य (Congruence)
(B) व्यवस्थित रुप से यह सुनिश्चित करना कि सभी प्रशासनिक और कानूनी दस्तावेज ठीक से सत्यापित और नोटरीकृत हैं
(C) पारंपरिक, ऐतिहासिक रुप से स्थापित और पारंपरिक शिक्षण विधियों का सख्ती से और बिना किसी समझौते के पालन करना
(D) सभी संस्थागत परिसरों में व्यापक भौतिक सुरक्षा और पहुँच नियंत्रण प्रोटोकॉल (Access Control Protocols) लागू करना

53. एक विद्यालय में खराब मानव संसाधन विकास वातावरण (Poor HRD Climate) का संकेतक निम्नलिखित में से कौन सा है?
(A) प्राचार्य और शिक्षण कर्मचारियों के बीच उच्च स्तर का विश्वास
(B) गलतियों को तत्काल सजा के आधार के बजाय सीखने के अवसर के रूप में देखा जाता है
(C) शीर्ष प्रशासन द्वारा सूचनाओं को छिपाकर रखा जाता है और शक्ति के साधन के रूप में उपयोग किया जाता है
(D) शिक्षकों को नई शैक्षणिक तकनीकों के साथ प्रयोग करने के लिए प्रोत्साहित किया जाता है

54. OCTAPACE संस्कृति के संदर्भ में, 'सामना करने' (Confrontation) को सकारात्मक रूप से किस रूप में समझा जाता है:
(A) समस्याओं और मुद्दों से बचने के बजाय उनका सीधे सामना करना (Facing Problems Squarely)
(B) विभागों के भीतर प्रभुत्व स्थापित करने के लिए आक्रामक पारस्परिक तर्कों और मौखिक संघर्ष को सक्रिय रूप से प्रोत्साहित करना
(C) स्टाफ रूम के अंदर शिक्षकों के बीच जानबूझकर विभाजनकारी गुट, हित समूह और राजनीतिक गुट बनाना
(D) मामूली परिचालन त्रुटियों के लिए प्रशासनिक बैठकों (Administrative Meetings) में व्यक्तिगत स्टाफ सदस्यों की सार्वजनिक रूप से आलोचना और अपमान करना

55. नीचे दो कथन दिए गए हैं, एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में अंकित किया गया है।
अभिकथन (A): एक सहायक और खुला HRD वातावरण (HRD Climate) विद्यालयों में शिक्षकों के बर्नआउट (Burnout) की घटनाओं को काफी कम करता है।
कारण (R): एक खुला वातावरण मनोवैज्ञानिक सुरक्षा (Psychological Safety), स्वायत्तता और विश्वास को बढ़ावा देता है, जो व्यावसायिक तनाव के खिलाफ महत्वपूर्ण बफर के रूप में कार्य करते हैं।
(A) A और R दोनों सत्य हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सत्य हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सत्य है लेकिन R असत्य है
(D) A असत्य है लेकिन R सत्य है

NODIA

56. किसी शैक्षणिक संस्थान के मौजूदा HRD वातावरण को मापने का सबसे मानक और औपचारिक तरीका किसके माध्यम से है:
(A) समग्र छात्र प्रदर्शन और अंतिम मानकीकृत बोर्ड परीक्षा परिणामों की व्यवस्थित समीक्षा करना
(B) सभी कर्मचारियों को मानकीकृत HRD वातावरण प्रश्नावली (HRD Climate Questionnaires) प्रशासित करना
(C) परिचालन विभागों में व्यापक संरचनात्मक, वित्तीय और बजटीय लेखा परीक्षा (Audit) प्रक्रियाओं का संचालन करना
(D) बिजली, पानी और भवन रखरखाव बिलों जैसे नियमित संस्थागत परिचालन ओवरहेड्स का विश्लेषण करना

57. एक विद्यालय के संदर्भ में, HRD को बढ़ावा देने में शीर्ष प्रबंधन (प्राचार्य/विद्यालय प्रमुख) की सबसे महत्वपूर्ण भूमिका क्या है?
(A) केवल अवकाश के लिए प्रशासनिक स्वीकृति प्राधिकरण के रूप में कार्य करना
(B) लिपिक कर्मचारियों को सभी HRD जिम्मेदारियां सौंपना और प्रक्रिया से अलग होना
(C) निरंतर अधिगम के लिए एक सक्रिय प्रायोजक, समर्थक/सुविधाप्रदाता (Facilitator) और रोल मॉडल के रूप में कार्य करना
(D) विकासात्मक संवादों की कीमत पर सख्त अनुशासनात्मक अनुपालन (Disciplinary Compliance) लागू करना

58. HRD के प्रति शीर्ष प्रबंधन की प्रतिबद्धता सबसे स्पष्ट रूप से किसके द्वारा प्रदर्शित होती है:
(A) शैक्षणिक वर्ष की शुरुआत में सभी संकाय सदस्यों को एक एकल प्रेरणादायक भाषण देना
(B) समर्पित कार्यान्वयन बजट को जानबूझकर रोकते हुए एक महत्वाकांक्षी संस्थागत दृष्टि कथन (Vision Statement) तैयार करना
(C) कोई संरचित क्षमता निर्माण पहल प्रदान किए बिना भविष्य की करियर प्रगति और पदोन्नति का वादा करना
(D) कर्मचारियों के विकास के लिए पर्याप्त संसाधन, समय और बजटीय सहायता आवंटित करना (Allocating Resources, Time and Budget Support)

59. एक प्रभावी HRD वातावरण को बढ़ावा देने में शीर्ष प्रबंधन की एक प्रमुख जिम्मेदारी 'मनोवैज्ञानिक सुरक्षा' (Psychological Safety) का निर्माण करना है। इसका अर्थ यह सुनिश्चित करना है कि:
(A) कर्मचारी बिना किसी डर के विचारों को व्यक्त करने और

गलतियों को स्वीकार करने में सुरक्षित महसूस करते हैं
(B) शैक्षणिक संस्थान के भौतिक परिसर और संरचनात्मक सुविधाओं को पर्यावरण संबंधी खतरों से पूरी तरह मुक्त रखा जाता है
(C) संस्थागत परिचालन निर्णयों को बाहरी राजनीतिक और स्थानीय सामुदायिक हस्तक्षेप से कड़ाई से ढका और संरक्षित किया जाता है
(D) व्यक्तिगत उपस्थिति या प्रदर्शन की परवाह किए बिना स्थायी नौकरी के कार्यकाल और रोजगार सुरक्षा की बिना शर्त गारंटी दी जाती है

60. एक विद्यालय में शीर्ष प्रबंधन द्वारा की गई निम्नलिखित कार्रवाइयों पर विचार करें:
I. संस्थागत योजना प्रक्रिया में HRD लक्ष्यों को एकीकृत करना।
II. प्रशासनिक नियंत्रण स्थापित करने के लिए शिक्षकों को उनकी योग्यता के विरुद्ध अक्सर स्थानांतरित/रोटेट करना।
III. शिक्षकों द्वारा शैक्षणिक नवाचारों को पहचानना और पुरस्कृत करना।
IV. नियमित विकासात्मक परामर्श के माध्यम से रचनात्मक प्रतिपुष्टि (Constructive Feedback) प्रदान करना।
ऊपर सूचीबद्ध कार्रवाइयों में से कौन सी HRD में सकारात्मक शीर्ष प्रबंधन भागीदारी का प्रतिनिधित्व करती हैं?
(A) I, II और III
(B) I, III और IV
(C) II, III और IV
(D) I, II और IV

61. एक प्राचार्य द्वारा निम्नलिखित में से कौन सा दृष्टिकोण HRD के लक्ष्यों के लिए प्रतिकूल (Counterproductive) है?
(A) नव नियुक्त नए शिक्षकों के निर्देशात्मक आत्मविश्वास और कक्षा प्रबंधन को बढ़ाने के लिए व्यवस्थित रूप से उनका मार्गदर्शन (Mentoring) करना
(B) शैक्षणिक निर्णयों का सूक्ष्म-प्रबंधन (Micro-management) करना, शिक्षकों की स्वायत्तता छीनना
(C) अनुभवी और कनिष्ठ संकाय सदस्यों के बीच संरचित सहकर्मी-अवलोकन (Peer-Observation) और सहयोगात्मक प्रतिपुष्टि सत्रों को सुगम बनाना
(D) शिक्षकों को स्वतंत्र रूप से स्थानीयकृत कक्षा क्रियात्मक-अनुसंधान (Action Research) परियोजनाओं को डिजाइन करने और शुरू करने के लिए प्रोत्साहित और समर्थन करना

62. HRD के क्षेत्र में, 'दक्षता मानचित्रण' (Competency Mapping) को सबसे अच्छी तरह से किस प्रक्रिया के रूप में परिभाषित किया गया है:
(A) किसी भूमिका के लिए आवश्यक ज्ञान, कौशल और विशेषताओं (Knowledge, Skills, Attributes) की पहचान करना
(B) भौगोलिक भर्ती क्षेत्रों का सटीक सीमांकन जहाँ से एक उद्यम अपने परिचालन कर्मचारियों को प्राप्त करता है
(C) कड़ाई से कर्मचारी की कालानुक्रमिक आयु और सेवा की अवधि के आधार पर एक कठोर संगठनात्मक पदानुक्रम चार्ट (Organizational Hierarchy Chart) की संरचना करना
(D) विशेष क्षेत्र की विशेषज्ञता की परवाह किए बिना सभी कर्मियों के बीच प्रशासनिक और परिचालन कार्यभार को समान रूप से वितरित करना

63. एक मानक दक्षता मॉडल (Competency Model) में आमतौर पर तीन मुख्य आयाम शामिल होते हैं, जिन्हें अक्सर KSA के रूप में संक्षिप्त किया जाता है। इन अक्षरों का क्या अर्थ है?
(A) काइनेटिक्स, तालमेल और प्रशासनिक कार्रवाई (Kinetics, Synergy, Administrative Action)
(B) ज्ञान, रणनीति और परिचालन प्राधिकरण (Knowledge, Strategy, Operational Authority)
(C) ज्ञान, कौशल और विशेषताएँ/अभिवृत्तियाँ (Knowledge, Skills, Attributes/Attitudes)
(D) उत्सुकता, संवेदनशीलता और संदर्भ अनुकूलनशीलता (Keenness, Sensitivity, Context Adaptability)

64. एक प्राचार्य सभी कक्षाओं में डिजिटल शिक्षाशास्त्र (Digital Pedagogy) लागू करने का निर्णय लेता है। एक प्रशिक्षण कार्यक्रम आयोजित करने से पहले, प्राचार्य डिजिटल उपकरणों का उपयोग करने में सभी शिक्षकों के वर्तमान दक्षता स्तरों का आकलन करता है और आवश्यक मानक के साथ इसकी तुलना करता है। यह प्रक्रिया किसका एक व्यावहारिक अनुप्रयोग है:
(A) संस्थागत आकस्मिकता और जोखिम योजना (Contingency and Risk Planning)
(B) व्यापक कार्य संवर्धन संरचना (Job Enrichment Structuring)
(C) व्यवस्थित प्रबंधकीय उत्तराधिकार योजना (Succession Planning)
(D) दक्षता मानचित्रण और अंतर विश्लेषण (Competency Mapping and Gap Analysis)

65. एक विद्यालय प्राचार्य को आगामी शैक्षणिक सत्र के लिए प्रमुख नेतृत्व भूमिकाएं सौंपने की आवश्यकता है। केवल वरिष्ठता के आधार पर उन्हें सौंपने के बजाय, प्राचार्य प्रत्येक भूमिका के लिए विशिष्ट व्यवहार और तकनीकी आवश्यकताओं की सूची बनाता है और कर्मचारियों के प्रदर्शित सामर्थ्य के साथ उनका मिलान करता है। प्राचार्य किस HRD अवधारणा का उपयोग कर रहा है?
(A) रणनीतिक करियर एंकरिंग (Strategic Career Anchoring)
(B) परिचालन डाउनसाइज़िंग (Operational Downsizing)
(C) दक्षता मानचित्रण (Competency Mapping)

Downloaded from www.pdf.tube

(D) सहभागी गुणवत्ता वृत्त (Participatory Quality Circles)

66. दक्षता मानचित्रण (Competency Mapping) प्रक्रिया में निम्नलिखित चरणों पर विचार करें:
I. भूमिकाओं के लिए दक्षता ढांचा/शब्दकोश (Competency Framework) विकसित करना।
II. संगठन में मुख्य भूमिकाओं/पदों की पहचान और परिभाषा करना।
III. पहचाने गए अंतरों/कमियों को पाटने के लिए लक्षित HRD हस्तक्षेपों को डिजाइन करना।
IV. कमियों की पहचान करने के लिए आवश्यक दक्षताओं के विरुद्ध व्यक्तियों का आकलन करना।
निम्नलिखित में से कौन सा इन चरणों के सही तार्किक क्रम का प्रतिनिधित्व करता है?
(A) II, I, IV, III
(B) I, II, III, IV
(C) II, IV, I, III
(D) I, IV, II, III

67. एक दक्षता ढाँचे (Competency Framework) में, 'व्यवहारिक संकेतक' (Behavioral Indicators) आवश्यक हैं क्योंकि वे:
(A) कर्मचारी की औपचारिक तृतीयक शिक्षा के संबंध में एक सैद्धांतिक शैक्षणिक पृष्ठभूमि प्रदान करते हैं
(B) व्यक्तिगत श्रमिकों के लिए सटीक वित्तीय मुआवजा पैकेज और मौद्रिक भत्ते निर्धारित करते हैं
(C) कर्मचारी के दुर्व्यवहार को संबोधित करने के लिए प्रशासनिक अनुशासनात्मक नियमों (Disciplinary Rules) और प्रक्रियात्मक दिशानिर्देशों को निर्देशित करते हैं
(D) अमूर्त दक्षताओं (Abstract Competencies) को देखने योग्य और मापने योग्य क्रियाओं में अनुवादित करते हैं

68. संगठन विकास (Organization Development - OD) HRD की एक विशेष शाखा है जो मुख्य रूप से संबंधित है:
(A) संगठनात्मक स्वास्थ्य को बढ़ाने के लिए शीर्ष से प्रबंधित नियोजित, प्रणाली-व्यापी प्रयासों से
(B) भौतिक विद्यालय अवसंरचना और संस्थागत भवनों के लिए नियमित रखरखाव और मरम्मत कार्यक्रम का प्रबंधन करने से
(C) नियमित कर्मचारी सेवानिवृत्ति वित्तीय लाभ, भविष्य निधि संवितरण और पेंशन दावों को संसाधित करने से
(D) आक्रामक विभागीय लागत-कटौती के माध्यम से तत्काल अल्पकालिक वित्तीय परिचालन आउटपुट को अधिकतम करने से

69. कुर्ट लेविन (Kurt Lewin) का परिवर्तन प्रबंधन (Change Management) का मूलभूत मॉडल, जिसे अक्सर OD हस्तक्षेपों में उपयोग किया जाता है, किन तीन चरणों से मिलकर बनता है?
(A) व्यवस्थित योजना बनाएं, करें, कार्य करें (Plan, Do, Act)
(B) क्रमिक फॉर्मिंग, स्टॉर्मिंग, नॉर्मिंग (Forming, Storming, Norming)
(C) अनफ्रीज, चेंज, रीफ्रीज (Unfreeze, Change, Refreeze)
(D) परिचालन इनपुट, प्रक्रिया, आउटपुट (Input, Process, Output)

70. नीचे दो कथन दिए गए हैं, एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में अंकित किया गया है।
अभिकथन (A): पारंपरिक सरकारी विद्यालय प्रणालियों में संगठन विकास (Organization Development - OD) हस्तक्षेपों को अक्सर उच्च शुरुआती प्रतिरोध का सामना करना पड़ता है।
कारण (R): नौकरशाही जड़ता, स्थापित आराम क्षेत्र (Comfort Zones), और अज्ञात का डर कर्मचारियों को प्रणालीगत परिवर्तन के बजाय मौजूदा स्थिति (Status Quo) को पसंद करने का कारण बनता है।
(A) A और R दोनों सत्य हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सत्य हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सत्य है लेकिन R असत्य है
(D) A असत्य है लेकिन R सत्य है

71. जबकि HRD और OD निकटता से संबंधित हैं, अक्सर एक वैचारिक अंतर किया जाता है जिसमें:
(A) HRD पूरी तरह से औपचारिक संगठनात्मक संरचनात्मक डिज़ाइन पर केंद्रित है, जबकि OD विशेष रूप से मुआवजे और पेरोल प्रणालियों (Payroll Systems) को प्रशासित करने पर केंद्रित है
(B) HRD स्थायी रूप से विशेष बाहरी प्रबंधन सलाहकारों पर निर्भर करता है, जबकि OD के लिए केवल आंतरिक प्रशासनिक और लिपिक कर्मियों की आवश्यकता होती है
(C) HRD और OD पूर्ण वैचारिक पहचान साझा करते हैं, जिनके बीच कोई व्यावहारिक, संरचनात्मक, परिचालन या कार्यप्रणालीगत अंतर नहीं है
(D) HRD व्यक्तियों के सूक्ष्म-स्तरीय विकास (Micro-level Development) पर केंद्रित है, जबकि OD मैक्रो-स्तरीय प्रणालीगत संस्कृति (Macro-level Systemic Culture) को लक्षित करता है

72. निम्नलिखित में से कौन सा संगठन विकास (Organization Development - OD) हस्तक्षेप का एक क्लासिक उदाहरण है?
(A) प्रशासनिक कर्मचारियों के लिए नियमित परिसर सुरक्षा और अग्नि निकासी ड्रिल आयोजित करना
(B) वातावरण का विश्लेषण करने और रणनीतियों की

NODIA

योजना बनाने के लिए सर्वेक्षण प्रतिपुष्टि (Survey Feedback) का उपयोग करना
(C) सभी संस्थागत कर्मियों की सर्विस बुक्स (Service Books) और आधिकारिक रोजगार रिकॉर्ड को अद्यतन करना
(D) शिक्षण कर्मचारियों द्वारा प्रस्तुत नियमित चिकित्सा प्रतिपूर्ति (Medical Reimbursement) वित्तीय बिलों को संसाधित करना

73. OD में, 'प्रक्रिया परामर्श' (Process Consultation) के रूप में जानी जाने वाली तकनीक में शामिल हैं:
(A) एक बाहरी तकनीकी विशेषज्ञ मुद्दों का निदान करता है और संगठन की परिचालन समस्याओं के लिए एक पूर्व-पैकेज्ड, गैर-परक्राम्य समाधान (Non-negotiable Solution) निर्देशित करता है
(B) विशेष कॉर्पोरेट एंटरप्राइज सॉफ्टवेयर का उपयोग करके विभागों में सभी नियमित कार्यालय और प्रशासनिक परिचालन प्रक्रियाओं को पूरी तरह से स्वचालित करना
(C) एक सुविधाप्रदाता (Facilitator) जो समूह के सदस्यों को समस्याओं को हल करने के लिए गतिशीलता (Group Dynamics) को समझने में मदद करता है
(D) छात्र अभिभावकों से असत्यापित परिचालन प्रदर्शन प्रतिपुष्टि एकत्र करने के लिए सीधे संस्थागत प्रमुख और कार्यकारी प्रबंधन को बायपास करना

74. HRD हस्तक्षेपों को आम तौर पर उनके लक्षित स्तर के आधार पर वर्गीकृत किया जाता है। HRD साहित्य में निम्नलिखित में से कौन सा वर्गीकरण मानक है?
(A) वित्तीय, गैर-वित्तीय और दंडात्मक (Financial, Non-financial, Punitive)
(B) अल्पकालिक, मध्यम-कालिक और अनंत (Short-term, Medium-term, Infinite)
(C) प्रतिक्रियाशील, पश्चगामी और प्रतिगामी (Reactive, Retroactive, Regressive)
(D) व्यक्तिगत, टीम और संगठनात्मक (Individual, Team, Organizational)

75. निम्नलिखित HRD हस्तक्षेपों पर विचार करें:
I. कार्यकारी कोचिंग (Executive Coaching)
II. मार्गदर्शन (Mentoring)
III. कार्य चक्रण (Job Rotation)
संगठन के निम्नलिखित में से किस स्तर पर ये हस्तक्षेप मुख्य रूप से लक्षित हैं?
(A) व्यक्तिगत स्तर (Individual Level)
(B) सामुदायिक स्तर (Community Level)
(C) संगठनात्मक स्तर (Organizational Level)
(D) प्रणालीगत स्तर (Systemic Level)

76. HRD हस्तक्षेपों और उनके लक्षित स्तरों के निम्नलिखित में से कौन सा जोड़ा सही ढंग से सुमेलित है?
(A) T-समूह (संवेदनशीलता) प्रशिक्षण — विशेष रूप से व्यक्तिगत स्तर
(B) टीम निर्माण (Team Building) — अंतर-वैयक्तिक / समूह स्तर (Interpersonal / Group Level)
(C) करियर योजना (Career Planning) — संगठनात्मक स्तर
(D) संरचनात्मक पुनर्रचना — व्यक्तिगत स्तर

77. 'संवेदनशीलता प्रशिक्षण' (Sensitivity Training), जिसे T-समूह प्रशिक्षण (T-Group Training) के रूप में भी जाना जाता है, एक व्यवहारिक OD/HRD हस्तक्षेप है जिसका मुख्य उद्देश्य है:
(A) अत्यधिक संवेदनशील वैज्ञानिक परीक्षण उपकरणों को सुरक्षित रूप से संचालित करने के लिए विशेष प्रयोगशाला तकनीकी कर्मचारियों को प्रशिक्षित करना
(B) आत्म-जागरूकता बढ़ाना और यह समझना कि किसी का व्यवहार दूसरों को कैसे प्रभावित करता है (Self-awareness and Understanding Behavior)
(C) आधिकारिक आकस्मिक व्यय रजिस्टरों जैसे संवेदनशील संस्थागत रिकॉर्ड बनाए रखने के लिए प्रशासनिक कर्मचारियों को तैयार करना
(D) सार्वजनिक सूचना अनुरोधों (Public Information Requests) को संभालने के लिए लिपिक कर्मचारियों को विस्तृत वैधानिक कानूनी प्रक्रियाएं सिखाना

78. एक प्राचार्य देखता है कि मिडिल-स्कूल के शिक्षक एक दशक से अधिक समय से एक ही पाठ्यक्रम पढ़ाने के कारण कम मनोबल और नीरसता से पीड़ित हैं। उनकी रुचि को पुनर्जीवित करने और नई दक्षताओं को विकसित करने के लिए, प्राचार्य उन्हें अस्थायी रूप से हाई-स्कूल की नींव कक्षाओं को सह-पढ़ाने और क्लब गतिविधियों का नेतृत्व करने के लिए नियुक्त करता है। प्राचार्य ने किस प्रकार के HRD हस्तक्षेप का उपयोग किया है?
(A) कार्य विस्तार (Job Enlargement) और कार्य चक्रण (Job Rotation)
(B) औपचारिक प्रशासनिक अनुशासनात्मक कार्रवाई (Administrative Disciplinary Action)
(C) संरचनात्मक संगठनात्मक डाउनसाइज़िंग (Organizational Downsizing)
(D) व्यवहारिक संवेदनशीलता प्रशिक्षण (Sensitivity Training) कार्यक्रम

79. सबसे प्रत्यक्ष तंत्र जिसके माध्यम से HRD हस्तक्षेप शिक्षक प्रभावशीलता में सुधार करते हैं, वह है उनके निम्नलिखित को बढ़ाना:
(A) विद्यालय परिसर में दैनिक आवागमन के समय और रसद परिवहन के प्रबंधन में दक्षता
(B) जटिल प्रशासनिक नौकरशाही लालफीताशाही और लिपिकीय प्रक्रियाओं (Clerical Procedures) को नेविगेट करने की परिचालन क्षमता
(C) स्व-प्रभावकारिता (Self-Efficacy), शैक्षणिक कौशल (Pedagogical Skills) और विषय वस्तु का ज्ञान

Click Here to Buy book on Flipkart

(Subject Matter Knowledge)
(D) सख्त छात्र अनुशासनात्मक उपायों को लागू करने और प्रत्यक्ष कक्षा सजा देने का औपचारिक कानूनी अधिकार

80. क्रियात्मक अनुसंधान (Action Research) को शिक्षकों के लिए एक HRD उपकरण के रूप में अत्यधिक बढ़ावा दिया जाता है क्योंकि यह:
(A) व्यवस्थित रूप से व्यक्तिगत शिक्षकों को मुख्य रूप से व्यक्तिगत वित्तीय लाभ के लिए शोध पत्र लिखने और प्रकाशित करने की अनुमति देता है
(B) सीधे निर्देशात्मक शिक्षण और कक्षा प्रबंधन (Classroom Management) की मुख्य परिचालन जिम्मेदारी को छात्रों पर स्थानांतरित करता है
(C) विस्तृत दैनिक औपचारिक पाठ योजनाएं तैयार करने की प्रशासनिक आवश्यकता को पूरी तरह से बदल देता है और समाप्त कर देता है
(D) शिक्षकों को अपनी कक्षाओं में समस्याओं की व्यवस्थित रूप से जांच करने और हल करने में सक्षम बनाता है (Investigate and Solve Problems)

81. राष्ट्रीय शिक्षा नीति (National Education Policy - NEP) 2020 के संरेखण में, निरंतर HRD और निरंतर शिक्षक प्रभावशीलता सुनिश्चित करने के लिए, प्रत्येक शिक्षक से हर साल कम से कम कितने घंटे के सतत पेशेवर विकास (Continuous Professional Development - CPD) में भाग लेने की उम्मीद की जाती है?
(A) 20 घंटे
(B) 30 घंटे
(C) 50 घंटे
(D) 100 घंटे

82. शिक्षक प्रभावशीलता में सुधार के संदर्भ में, 'कोचिंग' (Coaching) 'मार्गदर्शन' (Mentoring) से किस प्रकार भिन्न है?
(A) कोचिंग विशेष रूप से प्रशासनिक गैर-शिक्षण कर्मियों को सौंपी जाती है, जबकि मार्गदर्शन कड़ाई से शैक्षणिक कक्षा शिक्षकों के लिए आरक्षित है
(B) कोचिंग अल्पकालिक कौशल सुधार (Short-term Skill Improvement) पर केंद्रित है, जबकि मार्गदर्शन व्यापक और दीर्घकालिक (Long-term) है
(C) कोचिंग को प्राथमिक रूप से एक दंडात्मक पर्यवेक्षी उपाय (Punitive Supervisory Measure) के रूप में स्थापित किया जाता है, जबकि मार्गदर्शन को एक प्रत्यक्ष वित्तीय प्रदर्शन बोनस के रूप में प्रदान किया जाता है
(D) कोचिंग और मार्गदर्शन समान सैद्धांतिक परिभाषाएं और परिचालन अनुप्रयोग साझा करते हैं, जो HRD साहित्य में पूर्ण पर्यायवाची के रूप में कार्य करते हैं

83. निम्नलिखित में से कौन सा कथन शिक्षक प्रभावशीलता में सुधार में HRD की भूमिका का गलत प्रतिनिधित्व करता है?
(A) HRD शिक्षण संकाय को अद्यतन विषय सामग्री ज्ञान और आधुनिक संरचनावादी शैक्षणिक तकनीकें प्रदान करता है
(B) HRD सक्रिय रूप से एक सहयोगात्मक संस्थागत संस्कृति को बढ़ावा देता है जो सर्वोत्तम प्रथाओं के सहकर्मी से सहकर्मी साझाकरण (Peer-to-Peer Sharing) को लगातार प्रोत्साहित करती है
(C) संरचित कार्य निष्पादन प्रतिपुष्टि (Performance Feedback) जैसे HRD तंत्र कक्षा शिक्षकों को उनके पेशेवर अंध बिंदुओं (Professional Blind Spots) की पहचान करने और उन्हें सुधारने में सीधे मदद करते हैं
(D) HRD भय और निगरानी का माहौल बनाकर शिक्षक की प्रभावशीलता सुनिश्चित करता है

84. सहकर्मी अवलोकन (Peer Observation), जब एक प्रशासनिक मूल्यांकन उपकरण के बजाय एक HRD उपकरण के रूप में उपयोग किया जाता है, तो किसके द्वारा शिक्षक प्रभावशीलता में योगदान देता है:
(A) पारस्परिक शैक्षणिक प्रतिपुष्टि (Mutual Pedagogical Feedback) के लिए एक गैर-निर्णयात्मक वातावरण को बढ़ावा देना
(B) कक्षा शिक्षकों को सहकर्मी परिचालन त्रुटियों की सीधे प्राचार्य को रिपोर्ट करने की अनुमति देने वाला एक औपचारिक तंत्र प्रदान करना
(C) सभी संस्थागत संकाय सदस्यों के बीच एक कठोर और अत्यधिक प्रतिस्पर्धी व्यक्तिगत प्रदर्शन रैंकिंग प्रणाली बनाना
(D) प्राथमिक प्रशासनिक मानदंड के रूप में कार्य करना जो यह निर्धारित करता है कि कौन से संकाय सदस्यों को उनकी नियमित वार्षिक वित्तीय वेतन वृद्धि (Annual Increment) मिलती है

85. नीचे दो कथन दिए गए हैं, एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में अंकित किया गया है।
अभिकथन (A): पारंपरिक सरकारी संस्थानों में आधुनिक HRD प्रथाओं को लागू करना अक्सर कठोर पदानुक्रमित संरचनाओं के कारण चुनौतीपूर्ण होता है।
कारण (R): नौकरशाही ढांचे स्वाभाविक रूप से रचनात्मक प्रयोग और क्षैतिज सहयोग पर सख्त नियम अनुपालन, मानकीकृत प्रक्रियाओं और ऊर्ध्वाधर कमान को प्राथमिकता देते हैं।
(A) A और R दोनों सत्य हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सत्य हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सत्य है लेकिन R असत्य है
(D) A असत्य है लेकिन R सत्य है

86. सरकारी शैक्षणिक संस्थानों में प्रभावी HRD को लागू करने में निम्नलिखित में से कौन सी एक प्रमुख प्रणालीगत चुनौती है?
(A) बजटीय बाधाएं (Budgetary Constraints) और निरंतर क्षमता निर्माण के लिए समर्पित वित्तीय आवंटन

Downloaded from www.pdf.tube

की कमी
(B) विनियामक वित्तीय निगरानी की कमी वाले पूरी तरह से अप्रतिबंधित विवेकाधीन संस्थागत धन की पुरानी अत्यधिक उपलब्धता
(C) अत्यधिक, अनियमित जोखिम लेने और असंतुलित शैक्षणिक नवाचार द्वारा चिह्नित एक संगठनात्मक कार्यस्थल संस्कृति
(D) नव नियुक्त कनिष्ठ गैर-शिक्षण कर्मचारियों को अत्यधिक प्रशासनिक और परिचालन स्वायत्तता (Operational Autonomy) प्रदान करना

87. विद्यालय प्राचार्यों और वरिष्ठ शिक्षकों के लगातार और अप्रत्याशित स्थानांतरण मुख्य रुप से मानव संसाधन विकास के किस पहलू को बाधित करते हैं?
(A) नियमित मासिक कर्मचारी वेतन बिलों का तत्काल प्रक्रियात्मक प्रसंस्करण और लिपिकीय संवितरण
(B) सभी कर्मियों के लिए भौतिक उपस्थिति रजिस्टरों (Attendance Registers) को बनाए रखने का दिन-प्रतिदिन का वैधानिक प्रशासनिक दायित्व
(C) सरकार द्वारा अनिवार्य पोषण योजनाओं का परिचालन निष्पादन और दैनिक निगरानी
(D) संगठन विकास (Organization Development - OD) पहल और सांस्कृतिक परिवर्तन का दीर्घकालिक संस्थागतकरण (Long-term Institutionalization)

88. एक प्राचार्य विद्यालय के समय के बाद अनिवार्य ICT क्षमता निर्माण (Capacity Building) सत्र शुरु करता है। वरिष्ठ शिक्षकों का एक समूह यह तर्क देते हुए दृढ़ता से विरोध करता है कि उन्होंने बीस वर्षों तक कंप्यूटर के बिना सफलतापूर्वक अध्ययन कराया है और प्रशिक्षण को एक अनावश्यक बोझ के रुप में देखते हैं। यह परिदृश्य HRD कार्यान्वयन के लिए किस चुनौती को सबसे अच्छी तरह दर्शाता है?
(A) वित्तीय संसाधनों की कमी (Financial Resource Constraints)
(B) परिवर्तन के प्रति मनोवृत्ति प्रतिरोध और तकनीकी जड़ता (Attitudinal Resistance to Change)
(C) अवसंरचनात्मक कमी
(D) शिक्षा विनियामक ढाँचों में कानूनी अस्पष्टता

89. सरकारी क्षेत्र के HRD में प्रायः "सवैतनिक अवकाश के रुप में प्रशिक्षण" (Training as a Paid Holiday) सिंड्रोम का उल्लेख किया जाता है। इसका अर्थ है:
(A) स्वीकृत प्रशासनिक प्रशिक्षण अवकाश भत्ते का उपयोग विशेष रुप से परिवार के साथ व्यक्तिगत अंतर्राष्ट्रीय छुट्टियां बिताने के लिए करना
(B) अनिवार्य पेशेवर प्रशिक्षण दिनों के सीधे प्रतिस्थापन में केंद्र सरकार के अधिकारियों द्वारा सामान्य सार्वजनिक छुट्टियों को आधिकारिक रुप से स्वीकृत करना
(C) सीखने की नीयत के बिना प्रशिक्षण में भाग लेना, इसे केवल एक नियमित ब्रेक के रुप में देखना
(D) प्रशिक्षण से स्पष्ट रुप से इनकार करने वाले वरिष्ठ स्टाफ सदस्यों को अतिरिक्त बोनस मुआवजा देने की आधिकारिक प्रशासनिक नीति

90. उन निम्नलिखित तरीकों पर विचार करें जिनसे HRD विद्यालय में शिक्षा की गुणवत्ता को प्रभावित करता है:
I. शिक्षकों को नवीनतम संरचनावादी शैक्षणिक दृष्टिकोणों पर अद्यतन करके।
II. एक संस्थागत वातावरण को बढ़ावा देकर जो छात्र-केंद्रित अधिगम का समर्थन करता है।
III. विक्रेताओं से मानकीकृत पाठ्यपुस्तकों की निर्बाध खरीद (Procurement) सुनिश्चित करके।
IV. शैक्षणिक उत्कृष्टता को चलाने के लिए संस्थाओं के प्रमुखों के बीच नेतृत्व क्षमताओं का विकास करके।
ऊपर दिए गए कथनों में से कौन सा HRD और शिक्षा की गुणवत्ता के बीच सीधे संबंध का प्रतिनिधित्व करता है?
(A) I, II और IV
(B) II, III और IV
(C) I, III और IV
(D) I, II, III और IV

91. शिक्षा में गुणवत्ता आश्वासन (Quality Assurance) HRD से गहराई से जुड़ा हुआ है क्योंकि:
(A) गुणवत्ता शैक्षिक सेवाएं देने वाली मानव पूंजी (Human Capital) के निरंतर संवर्धन पर निर्भर करती है
(B) गुणवत्ता केवल सख्त, अघोषित दंडात्मक प्रशासनिक निरीक्षणों के कठोर अनुप्रयोग के माध्यम से प्राप्त की जा सकती है
(C) गुणवत्ता विशुद्ध रुप से उन्नत भौतिक सुविधा अवसंरचना के सीधे परिणाम के रुप में कार्य करती है, जो मानवीय इनपुट (Human Input) से पूरी तरह स्वतंत्र है
(D) HRD मौलिक रुप से संस्थागत परिचालन लागत को कम करने के लिए विभागों में समग्र शिक्षक संख्या को कम करने पर केंद्रित है

92. जब संपूर्ण गुणवत्ता प्रबंधन (Total Quality Management - TQM) सिद्धांतों को विद्यालय सेटिंग में HRD के साथ एकीकृत किया जाता है, तो प्राथमिक ध्यान किस ओर स्थानांतरित हो जाता है:
(A) सभी ग्रेड स्तरों में पूर्ण ड्रेस कोड (Dress Code) और वर्दी अनुपालन को लागू करने के लिए नामांकित छात्रों का दैनिक कड़ाई से निरीक्षण करना
(B) सभी हितधारकों को शामिल करते हुए शिक्षण-अधिगम प्रक्रियाओं में निरंतर, क्रमिक सुधार (Continuous Incremental Improvement)
(C) अतिरिक्त सहायता संसाधन प्रदान किए बिना संकाय सदस्यों के दैनिक निर्देशात्मक कार्यभार को व्यवस्थित रुप से अधिकतम करना
(D) आंतरिक गुणवत्ता बेंचमार्क के लिए एक-दूसरे के खिलाफ आक्रामक रुप से प्रतिस्पर्धा करने के लिए शैक्षणिक विभागों को जानबूझकर अलग करना

NODIA

93. निम्नलिखित में से कौन सा सबसे वैध संकेतक है कि प्रभावी HRD प्रथाओं ने विद्यालय में शिक्षा की गुणवत्ता को सकारात्मक रूप से प्रभावित किया है?
(A) नेतृत्व द्वारा मासिक रूप से बुलाई जाने वाली नियमित प्रशासनिक कर्मचारियों की बैठकों की कुल संख्या में एक नाटकीय सांख्यिकीय वृद्धि
(B) संवर्धित छात्र अधिगम परिणाम (Learning Outcomes) और बढ़ी हुई सहभागिता (Engagement)
(C) केंद्रीय संस्थागत विकास कोष के भीतर सालाना महत्वपूर्ण रूप से उच्च अप्रयुक्त मौद्रिक वित्तीय शेष बनाए रखना
(D) मामूली उल्लंघनों के लिए शिक्षण कर्मचारियों को जारी किए गए औपचारिक प्रशासनिक अनुशासनात्मक ज्ञापनों (Disciplinary Memorandums) की आवृत्ति में उल्लेखनीय वृद्धि

94. अपवाद की पहचान करें: निम्नलिखित में से कौन सा HRD और शैक्षिक गुणवत्ता में सुधार के बीच सीधे वैचारिक संबंध का प्रतिनिधित्व नहीं करता है?
(A) भवन रखरखाव अनुबंध देने की प्रक्रियात्मक दिनचर्या
(B) विभिन्न छात्र शिक्षण शैलियों, तंत्रिका-विविधता (Neurodiversity) और व्यक्तिगत संज्ञानात्मक अंतरों के संबंध में शिक्षक संवेदीकरण
(C) वरिष्ठ कार्यकारी विद्यालय नेतृत्व के बीच भावनात्मक बुद्धिमत्ता (Emotional Intelligence) और अंतर-वैयक्तिक संचार कौशल का विकास
(D) सक्रिय कक्षा शिक्षण संकाय की व्यावहारिक क्रियात्मक-अनुसंधान (Action Research) और अनुभवजन्य समस्या-समाधान क्षमताओं को बढ़ाना

95. प्रभावी HRD हस्तक्षेप विद्यालयों को पारंपरिक इनपुट-आधारित शैक्षिक मॉडल से परिणाम-आधारित शिक्षा (Outcome-Based Education - OBE) मॉडल में संक्रमण करने में मुख्य रूप से मदद करते हैं:
(A) उन सभी नामांकित छात्रों को अनुत्तीर्ण करने के लिए कक्षा शिक्षकों को कड़ाई से मजबूर करना जो कठोर इनपुट प्रदर्शन मानदंडों (Input Performance Criteria) को पूरा करने में विफल रहते हैं
(B) संकाय परिचालन कार्यभार को हल्का करने के लिए निर्धारित निर्देशात्मक कक्षा दिनों की वार्षिक संख्या को जानबूझकर कम करना
(C) वांछित छात्र दक्षताओं (Student Competencies) से पीछे की ओर निर्देश डिजाइन करने के लिए शिक्षकों को प्रशिक्षित करके
(D) सॉफ्टवेयर का उपयोग करके मास्टर संस्थागत शैक्षणिक समय सारणी के परिचालन निर्माण और दैनिक प्रबंधन को स्वचालित करना

96. भारतीय संदर्भ में राष्ट्रीय मानव संसाधन विकास नेटवर्क (National HRD Network - NHRDN) क्या है?
(A) शिक्षा मंत्रालय के तहत काम करने वाला एक वैधानिक सरकारी प्राधिकरण जिसे विद्यालय शिक्षक वेतन संरचनाओं को विनियमित करने का काम सौंपा गया है
(B) सरकारी कर्मचारियों के सेवानिवृत्ति पेंशन अधिकारों के लिए लड़ने के लिए समर्पित एक पंजीकृत सार्वजनिक क्षेत्र का ट्रेड यूनियन संगठन (Trade Union Organization)
(C) सार्वजनिक भौतिक शैक्षिक अवसंरचना के निर्माण के लिए पूंजी पोषण प्रदान करने वाली एक अंतर्राष्ट्रीय बहुपक्षीय वित्तीय एजेंसी
(D) HRD को बढ़ावा देने के लिए प्रतिबद्ध पेशेवरों का एक राष्ट्रीय शीर्ष निकाय (National Apex Body)

97. भारत में HRD आंदोलन की उत्पत्ति और राष्ट्रीय HRD नेटवर्क (National HRD Network - NHRDN) की स्थापना निम्नलिखित में से किस प्रबंधन विशेषज्ञ के अग्रणी कार्य से निकटता से जुड़ी हुई है?
(A) सी.के. प्रहलाद और सुमंत्र घोषाल (C.K. Prahalad and Sumantra Ghoshal)
(B) अमर्त्य सेन और ज्यां ड्रेज (Amartya Sen and Jean Drèze)
(C) उदय पारीक और टी.वी. राव (Udai Pareek and T.V. Rao)
(D) आर.ए. माशेलकर और अनिल काकोडकर (R.A. Mashelkar and Anil Kakodkar)

98. एक प्राचार्य विकासात्मक उद्देश्यों के लिए एक व्यापक '360-डिग्री प्रतिपुष्टि' (360-degree Feedback) तंत्र को लागू करना चाहता है लेकिन उसके पास तकनीकी ज्ञान की कमी है। प्राचार्य मानकीकृत ढाँचों तक पहुँचने, वैचारिक कार्यशालाओं में भाग लेने और HR विशेषज्ञों के साथ बातचीत करने के लिए एक राष्ट्रीय पेशेवर नेटवर्क तक पहुँचता है। प्राचार्य किस नेटवर्क का उपयोग करने की सबसे अधिक संभावना रखता है?
(A) राष्ट्रीय शिक्षक शिक्षा परिषद (National Council for Teacher Education - NCTE)
(B) राष्ट्रीय HRD नेटवर्क (National HRD Network - NHRDN)
(C) विश्वविद्यालय अनुदान आयोग (University Grants Commission - UGC)
(D) केंद्रीय माध्यमिक शिक्षा बोर्ड (Central Board of Secondary Education - CBSE)

99. राष्ट्रीय HRD नेटवर्क (National HRD Network - NHRDN) का प्राथमिक उद्देश्य क्या है?
(A) सभी सार्वजनिक और निजी कॉर्पोरेट क्षेत्र के संगठनों में वैधानिक श्रम कानूनों (Statutory Labor Laws) और रोजगार नियमों को औपचारिक रूप से लागू करना
(B) प्रशासनिक कार्मिक प्रबंधन अधिकारियों की भर्ती के लिए विशेष रूप से वार्षिक राष्ट्रीय नागरिक सेवा परीक्षा आयोजित करना

Click Here to Buy book on Amazon

(C) देश भर में निजी प्राथमिक, माध्यमिक और उच्च शैक्षणिक संस्थानों में शिक्षण शुल्क संरचनाओं को विनियमित और मानकीकृत करना
(D) HR पेशेवर क्षमता को बढ़ाना और HRD अवधारणाओं का प्रसार करना (Augment HR Professional Capability)

100. निम्नलिखित में से किस तंत्र के माध्यम से राष्ट्रीय HRD नेटवर्क (National HRD Network - NHRDN) मुख्य रूप से संस्थागत नेताओं और पेशेवरों के बीच ज्ञान का प्रसार करता है और HRD प्रथाओं को बढ़ावा देता है?
(A) वार्षिक सम्मेलन आयोजित करके, पत्रिकाओं का प्रकाशन करके और चैप्टरों की मेजबानी करके (Annual Conferences, Journals, Chapters)
(B) संस्थानों में अनिवार्य प्रशासनिक कार्यस्थल मानकों के संबंध में कानूनी रूप से बाध्यकारी सरकारी राजपत्र अधिसूचनाएं जारी करके
(C) सभी राज्य और केंद्र सरकार के शैक्षिक विभागों में अनिवार्य वैधानिक प्रशासनिक और वित्तीय लेखा परीक्षा (Audit) का संचालन करके
(D) विद्यालयों और कॉलेजों की पूंजीगत भौतिक अवसंरचना, भूमि अधिग्रहण और सुविधा विकास का प्रत्यक्ष वित्तपोषण करके

NODIA

उत्तर (व्याख्या सहित)

1. (C) कर्मचारियों के लिए निरंतर अधिगम (Continuous Learning), कौशल संवर्धन (Skill Enhancement) और क्षमता निर्माण (Capacity Building) प्रदान करना
मानव संसाधन विकास (Human Resource Development) संगठनात्मक संदर्भ में कर्मचारियों के निरंतर अधिगम (Continuous Learning), कौशल संवर्धन (Skill Enhancement) तथा क्षमता निर्माण (Capacity Building) को सुगम बनाता है। इसका मुख्य उद्देश्य संस्थागत लक्ष्यों हेतु मानवीय क्षमताओं का विकास करना है। यह दृष्टिकोण केवल प्रशासनिक प्रबंधन तक सीमित न रहकर दीर्घकालिक संगठनात्मक वृद्धि एवं व्यक्तिगत संवर्धन पर बल देता है।

2. (B) लियोनार्ड नाडलर (Leonard Nadler)
मानव संसाधन विकास (Human Resource Development) शब्द को 1969 में लियोनार्ड नाडलर (Leonard Nadler) द्वारा औपचारिक रूप से पेश किया गया था। उन्होंने इसे संगठनात्मक व्यवहार और अधिगम प्रक्रियाओं के संदर्भ में अवधारणाकृत किया। नाडलर के अनुसार यह कर्मचारियों की कार्य प्रदर्शन क्षमता में सुधार लाने हेतु संरचित अधिगम अनुभव (Structured Learning Experience) प्रदान करने की एक सुनियोजित प्रणाली है।

3. (D) शिक्षण कर्मचारियों के मासिक वेतन बिलों (Salary Bills) को संसाधित करना
विद्यालय प्रणाली में मानव संसाधन विकास (Human Resource Development) प्राथमिक रूप से शिक्षकों की क्षमताओं, कौशलों और व्यावसायिक दक्षताओं को बढ़ाने पर ध्यान केंद्रित करता है। सेवारत प्रशिक्षण, सतत कार्य निष्पादन प्रतिपुष्टि और मार्गदर्शन इसके मुख्य घटक हैं। इसके विपरीत, मासिक वेतन बिलों का प्रसंस्करण एक नियमित प्रशासनिक और वित्तीय प्रबंधन (Financial Management) कार्य मात्र है।

4. (A) कर्मचारियों को निरंतर पेशेवर विकास (Professional Development) में सक्षम संपत्ति के रूप में मानना
मानव संसाधन विकास (Human Resource Development) दृष्टिकोण कर्मचारियों को संगठन की एक अमूल्य संपत्ति (Valuable Asset) मानता है, जिनकी क्षमताओं का निरंतर पेशेवर विकास (Professional Development) के माध्यम से संवर्धन किया जा सकता है। इसके विपरीत, पारंपरिक प्रशासनिक दृष्टिकोण कर्मचारियों को केवल परिचालन लागत मानता है। यह आधुनिक प्रतिमान सतत अधिगम और क्षमता निर्माण को प्राथमिकता देता है।

5. (C) एक निरंतर, सक्रिय और प्रणाली-व्यापी पेशेवर अधिगम प्रक्रिया (Professional Learning Process)
संगठनात्मक सिद्धांत में मानव संसाधन विकास (Human Resource Development) को एक निरंतर, सक्रिय और प्रणाली-व्यापी पेशेवर अधिगम प्रक्रिया (Professional Learning Process) माना जाता है। यह केवल एकमुश्त इंडक्शन या प्रतिक्रियाशील प्रशासनिक उपायों तक सीमित नहीं है। इसका मुख्य उद्देश्य संगठनात्मक वातावरण में सकारात्मक परिवर्तन लाना और कर्मचारियों की क्षमता को निरंतर उन्नत बनाना है।

6. (C) द्वितीय विश्व युद्ध के दौरान तीव्र औद्योगिक लामबंदी (Industrial Mobilization)
'उद्योग के भीतर प्रशिक्षण' (Training Within Industry) कार्यक्रम द्वितीय विश्व युद्ध के दौरान संयुक्त राज्य अमेरिका में तीव्र औद्योगिक लामबंदी (Industrial Mobilization) के उत्तर में शुरू किया गया था। युद्धकालीन उत्पादन की तात्कालिक माँगों को पूरा करने के लिए कम समय में नए कार्यबल को प्रशिक्षित करना अनिवार्य था। इस कार्यक्रम ने नौकरी पर प्रशिक्षण (On-the-Job Training) की नींव रखी।

7. (A) II, III, IV, I
मानव संसाधन विकास का ऐतिहासिक विकास पारंपरिक शिक्षुता (Traditional Apprenticeship) कार्यक्रमों से शुरु हुआ, जिसके बाद 19वीं शताब्दी में व्यावसायिक शिक्षा और फैक्टरी स्कूलों का आगमन हुआ। इसके पश्चात मानव संसाधन विकास एक औपचारिक और रणनीतिक अनुशासन के रूप में विकसित हुआ। आधुनिक युग में कॉर्पोरेट विश्वविद्यालय मॉडल (Corporate University Model) का उद्भव हुआ, जो एकीकृत संगठनात्मक अधिगम को बढ़ावा देता है।

8. (B) एक व्यापक प्रशिक्षण आवश्यकता विश्लेषण (Training Needs Analysis - TNA) का संचालन करना और सहकर्मी मार्गदर्शन (Peer Mentoring) के माध्यम से सीखे गए ज्ञान को एकीकृत करना
आधुनिक HRD सिद्धांतों के अनुसार केवल अनिवार्य कार्यशालाओं में भेजना पर्याप्त नहीं है। प्राचार्य को एक व्यापक प्रशिक्षण आवश्यकता विश्लेषण (Training Needs Analysis) संचालित करना चाहिए ताकि शिक्षकों की वास्तविक आवश्यकताओं की पहचान की जा सके। इसके बाद, सहकर्मी मार्गदर्शन (Peer Mentoring) और अधिगम के व्यावहारिक हस्तांतरण के माध्यम से सीखे गए ज्ञान को विद्यालय की दैनिक शिक्षण-प्रक्रिया में एकीकृत करना सबसे प्रभावी रणनीतिक हस्तक्षेप है।

Downloaded from www.pdf.tube

9. (C) पृथक कार्य निर्देशों से समग्र व्यक्तिगत और संगठनात्मक विकास (Holistic Individual and Organizational Growth) की ओर
पारंपरिक प्रशिक्षण प्रबंधन केवल विशिष्ट कार्य-निर्देशों और तात्कालिक कौशलों को सिखाने पर केंद्रित था। मानव संसाधन विकास में हुए ऐतिहासिक संक्रमण ने इसे एक व्यापक दृष्टिकोण में बदल दिया, जिसका लक्ष्य समग्र व्यक्तिगत और संगठनात्मक विकास (Holistic Individual and Organizational Growth) प्राप्त करना है। यह बदलाव केवल यांत्रिक प्रदर्शन के बजाय कर्मचारी की आंतरिक क्षमता, करियर वृद्धि और संगठनात्मक प्रभावशीलता को सुदृढ़ करता है।

10. (A) A और R दोनों सत्य हैं और R, A की सही व्याख्या है
प्रारंभिक कार्मिक प्रबंधन (Personnel Management) की प्रकृति मुख्य रूप से प्रतिक्रियाशील और प्रशासनिक थी क्योंकि इसका प्राथमिक ध्यान केवल रिकॉर्ड-कीपिंग (Record-keeping), पेरोल और कानूनी अनुपालन तक सीमित था। इसमें कर्मचारियों की क्षमताओं का व्यवस्थित निर्माण या रणनीतिक विकास शामिल नहीं था। इसलिए, अभिकथन और कारण दोनों सही हैं तथा कारण अभिकथन की बिल्कुल सही और तर्कसंगत व्याख्या प्रस्तुत करता है।

11. (A) HRM रखरखाव और प्रशासन पर ध्यान केंद्रित करता है, जबकि HRD अधिगम और विकास (Learning and Growth) पर केंद्रित एक उप-प्रणाली (Subsystem) है
मानव संसाधन प्रबंधन (Human Resource Management) एक व्यापक संरचना है जो भर्ती, मुआवजा, रखरखाव और प्रशासनिक अनुपालन को संभालती है। दूसरी ओर, मानव संसाधन विकास (Human Resource Development) इसी प्रबंधन का एक उप-घटक या उप-प्रणाली (Subsystem) है, जो विशेष रूप से कर्मचारियों के अधिगम, कौशल संवर्धन और क्षमता निर्माण पर ध्यान केंद्रित करता है। अतः HRD, HRM का विकासात्मक पहलू है।

12. (B) मजदूरी और वेतन प्रशासन (Wage and Salary Administration)
मजदूरी और वेतन प्रशासन (Wage and Salary Administration) मौलिक रूप से मानव संसाधन प्रबंधन (Human Resource Management) का एक प्राथमिक कार्य है, जो वित्तीय मुआवजे और रखरखाव से संबंधित है। इसके विपरीत, करियर योजना, संगठन विकास और क्षमता मूल्यांकन जैसे कार्य मानव संसाधन विकास के अंतर्गत आते हैं, क्योंकि इनका सीधा संबंध कर्मचारी की विकासात्मक प्रक्रियाओं और उनकी क्षमताओं के संवर्धन से होता है।

13. (B) संस्थागत वातावरण (Institutional Climate) और कर्मचारियों की दक्षताओं (Staff Competencies) को बढ़ाना
मानव संसाधन प्रबंधन जहाँ प्रशासनिक प्रक्रियाओं और उचित स्टाफिंग के माध्यम से दक्षता में सुधार लाता है, वहीं मानव संसाधन विकास संस्थागत वातावरण (Institutional Climate) को सकारात्मक बनाने और कर्मचारियों की दक्षताओं (Staff Competencies) को निरंतर बढ़ाने पर बल देता है। HRD का मानना है कि जब कर्मचारियों की आंतरिक क्षमताएँ और कार्यस्थल की संस्कृति सुदृढ़ होती है, तो संगठनात्मक दक्षता स्वतः बढ़ जाती है।

14. (D) I, II और III
HRM और HRD में महत्वपूर्ण अंतर हैं। HRM रखरखाव-उन्मुख, बाह्य प्रेरणा आधारित और कार्मिक विभाग तक सीमित कार्य है। इसके विपरीत, HRD निरंतर विकास-उन्मुख है, जो आंतरिक प्रेरणा (Intrinsic Motivation) पर जोर देता है और इसमें लाइन प्रबंधकों (Line Managers) की सक्रिय भागीदारी आवश्यक होती है। इसलिए दिए गए तीनों कथन इन दोनों अवधारणाओं के बीच के सही अंतर को पूरी तरह से स्पष्ट करते हैं।

15. (C) HRM उच्च जोखिम लेने और प्रयोग करने को प्रोत्साहित करता है, जबकि HRD प्रक्रियाओं के पालन को लागू करता है
दिए गए विकल्पों में यह अंतर गलत है क्योंकि वास्तव में मानव संसाधन विकास (Human Resource Development) उच्च जोखिम लेने, प्रयोग करने और नवाचार को प्रोत्साहित करता है, जबकि मानव संसाधन प्रबंधन (Human Resource Management) नियमों और स्थापित प्रशासनिक प्रक्रियाओं के पालन पर अधिक बल देता है। HRD कर्मचारियों को एक गतिशील संसाधन मानकर उनमें रचनात्मकता का विकास करने की दिशा में कार्य करता है।

16. (D) एक एकीकृत प्रणाली (Integrated System) जो प्रशिक्षण, मूल्यांकन और संगठन विकास (Organization Development - OD) जैसे परस्पर संबंधित तंत्रों पर जोर देती है
किसी संगठन में मानव संसाधन विकास की संरचना को एक एकीकृत प्रणाली (Integrated System) के रूप में देखा जाता है। यह केवल अलग-अलग गतिविधियों का समूह नहीं है, बल्कि इसमें प्रशिक्षण, कार्य निष्पादन मूल्यांकन, क्षमता मूल्यांकन और संगठन विकास जैसे कई परस्पर निर्भर तंत्र शामिल हैं। ये सभी घटक मिलकर कर्मचारी विकास और संस्थागत प्रभावशीलता को एक साथ सुदृढ़ बनाने का काम करते हैं।

17. (C) निरंतर विकास और संगठनात्मक योगदान में सक्षम एक गतिशील संसाधन (Dynamic Resource) के रूप में
मानव संसाधन विकास प्रतिमान के तहत कर्मचारी को केवल एक यांत्रिक इनपुट या प्रतिस्थापनीय श्रम वस्तु नहीं माना जाता। इसके बजाय, उसे निरंतर विकास और संगठनात्मक योगदान में सक्षम एक गतिशील संसाधन (Dynamic Resource) के रूप में देखा जाता है। यह दृष्टिकोण यह स्वीकार करता है कि सही अवसर, प्रशिक्षण और वातावरण मिलने पर कर्मचारी की क्षमता का असीम विस्तार किया जा सकता है।

NODIA

18. (B) रोजगार को केवल एक लेन-देन संबंधी अनुबंध (Transactional Contract) के रूप में देखना
पारंपरिक कार्मिक प्रबंधन रोजगार को केवल एक लेन-देन संबंधी अनुबंध (Transactional Contract) के रूप में देखता था, जहाँ श्रम के बदले वेतन दिया जाता था। आधुनिक HRD दृष्टिकोण इस संकीर्ण दृष्टिकोण को खारिज करता है। HRD रोजगार को एक विकासात्मक साझेदारी मानता है जहाँ कर्मचारी का व्यक्तिगत विकास और संगठन के लक्ष्यों की प्राप्ति दोनों साथ-साथ चलते हैं, जिससे परस्पर वृद्धि संभव होती है।

19. (D) कार्मिक प्रबंधन एक प्रशासनिक स्टाफ कार्य है, जबकि HRD सभी प्रबंधकों की एक साझा जिम्मेदारी (Shared Responsibility) है
जिम्मेदारियों के आवंटन के संदर्भ में, पारंपरिक कार्मिक प्रबंधन मुख्य रूप से कार्मिक विभाग द्वारा संचालित एक प्रशासनिक स्टाफ कार्य था। इसके विपरीत, मानव संसाधन विकास को संगठन के सभी स्तरों पर कार्यरत लाइन प्रबंधकों और पर्यवेक्षकों की एक साझा जिम्मेदारी (Shared Responsibility) माना जाता है। HRD में प्रत्येक प्रबंधक अपने मातहतों के विकास और मार्गदर्शन के लिए सीधे तौर पर उत्तरदायी होता है।

20. (A) नियमित प्रशासनिक कार्यों को सौंपना (Delegate) और शिक्षकों के साथ नियमित विकासात्मक संवाद स्थापित करना
कार्मिक प्रबंधन से HRD की ओर बढ़ने के लिए प्राचार्य को नियमित प्रशासनिक एवं लिपिकीय कार्यों को अन्य कर्मचारियों को सौंपना (Delegate) चाहिए। इसके साथ ही, शिक्षकों के साथ नियमित विकासात्मक संवाद (Developmental Dialogue) और मार्गदर्शन स्थापित करना चाहिए। यह कदम प्रशासनिक दृष्टिकोण को बदलकर शिक्षक विकास, क्षमता निर्माण और संस्थागत सुधार पर केंद्रित एक सकारात्मक माहौल तैयार करने में मदद करता है।

21. (C) मैकग्रेगर का सिद्धांत X (McGregor's Theory X)
डगलस मैकग्रेगर का सिद्धांत X (Theory X) पारंपरिक कार्मिक प्रबंधन के साथ संरेखित होता है, क्योंकि यह मानता है कि कर्मचारी काम से बचने की कोशिश करते हैं और उन्हें नियंत्रित करने हेतु कड़े पर्यवेक्षण की आवश्यकता होती है। इसके विपरीत, HRD सिद्धांत Y पर आधारित है, जो यह मानता है कि लोग स्व-निर्देशित हो सकते हैं और सही अवसर मिलने पर अपनी क्षमताओं का पूर्ण विकास करते हैं।

22. (A) संगठन विकास (Organization Development - OD) हस्तक्षेप
संगठन विकास (Organization Development) हस्तक्षेप विशेष रूप से मानव संसाधन विकास दृष्टिकोण का एक उत्पाद है। यह संस्थागत स्वास्थ्य, संस्कृति और समस्या-समाधान क्षमता में सुधार लाने हेतु व्यवहार विज्ञान का उपयोग करता है। इसके विपरीत, उपस्थिति रजिस्टर का रखरखाव, जीपीएफ प्रशासन और शिकायत निवारण जैसे कार्य पारंपरिक कार्मिक प्रबंधन के नियमित और प्रक्रियात्मक कार्यों का हिस्सा माने जाते हैं।

23. (D) भविष्य की भूमिकाओं के लिए क्षमता विकसित करते हुए एक व्यक्ति की वर्तमान दक्षताओं (Current Competencies) को बढ़ाना
HRD के ढांचे में 'व्यक्तिगत विकास' का प्राथमिक ध्यान किसी कर्मचारी की वर्तमान कार्य दक्षताओं को सुदृढ़ करना तथा भविष्य की उच्च स्तरीय भूमिकाओं के लिए उसकी अंतर्निहित क्षमता का संवर्धन करना है। यह व्यक्तिगत अधिगम, कौशल अधिग्रहण और ज्ञान वृद्धि को बढ़ावा देकर कर्मचारी को पेशेवर रूप से सक्षम बनाता है, जिससे व्यक्तिगत और संगठनात्मक दोनों लक्ष्यों की पूर्ति संभव होती है।

24. (B) करियर योजना और विकास (Career Planning and Development)
करियर योजना और विकास (Career Planning and Development) एक विशिष्ट HRD उपकरण है जिसे कर्मचारी के भविष्य के करियर प्रक्षेपवक्र का मानचित्रण करने के लिए डिज़ाइन किया गया है। यह प्रक्रिया कर्मचारी की आकांक्षाओं और क्षमताओं का संगठन की भावी आवश्यकताओं के साथ तालमेल बिठाती है, जिससे कर्मचारी में निरंतर व्यक्तिगत विकास, प्रेरणा और संस्थागत प्रतिबद्धता बनी रहती है।

25. (A) A और R दोनों सत्य हैं और R, A की सही व्याख्या है
HRD में व्यक्तिगत विकास को तार्किक रूप से संस्थागत रणनीतिक लक्ष्यों के साथ संरेखित होना चाहिए। यदि अधिग्रहीत कौशल संगठन के उद्देश्यों से मेल नहीं खाते हैं, तो उनसे संस्थागत प्रभावशीलता में योगदान नहीं मिलता और कर्मचारियों में निराशा उत्पन्न हो सकती है। इसलिए अभिकथन और कारण दोनों पूरी तरह सत्य हैं तथा कारण अभिकथन की सटीक और वैज्ञानिक व्याख्या प्रस्तुत करता है।

26. (D) कर्मचारी अपनी अधिगम आवश्यकताओं और लक्ष्यों की पहचान करने में प्राथमिक पहल (Primary Initiative) करते हैं
स्व-निर्देशित अधिगम (Self-Directed Learning) की अवधारणा इस बात पर जोर देती है कि कर्मचारी स्वयं अपनी अधिगम आवश्यकताओं, लक्ष्यों और संसाधनों की पहचान करने में प्राथमिक पहल (Primary Initiative) करते हैं। इस प्रक्रिया में कर्मचारी स्वायत्तता का अनुभव करते हैं और अपने पेशेवर विकास के लिए स्वयं उत्तरदायी बनते हैं, जिससे अधिगम अधिक अर्थपूर्ण, टिकाऊ और प्रभावी बनता है।

27. (A) शिक्षकों को शैक्षणिक स्वायत्तता (Pedagogical Autonomy) के साथ सशक्त बनाना और सतत पेशेवर विकास (Continuous Professional Development - CPD) का समर्थन करना
विद्यालय में शिक्षकों के व्यक्तिगत विकास का HRD लक्ष्य तब पूरा होता है जब उन्हें कक्षा में शैक्षणिक स्वायत्तता (Pedagogical Autonomy) दी जाती है और उनके सतत पेशेवर विकास (Continuous Professional Development) को समर्थन दिया जाता है। इससे शिक्षक नई शिक्षण विधियों का प्रयोग करने और अपनी क्षमताओं को

Click Here to Buy book on Flipkart

निरंतर अपडेट करने के लिए प्रेरित होते हैं, जिससे शिक्षण-अधिगम गुणवत्ता में सुधार होता है।

28. (B) समग्र संस्थागत स्वास्थ्य, अनुकूलनशीलता (Adaptability) और स्व-नवीनीकरण क्षमता (Self-renewing Capability) को बढ़ाना
व्यापक स्तर पर संगठन विकास (Organization Development) का मुख्य उद्देश्य किसी संस्था के समग्र स्वास्थ्य, अनुकूलनशीलता (Adaptability) और स्व-नवीनीकरण क्षमता को सुदृढ़ करना है। यह केवल भौतिक विस्तार या अल्पकालिक लाभ तक सीमित नहीं है, बल्कि इसका लक्ष्य व्यवहार विज्ञान के अनुप्रयोगों द्वारा ऐसी कार्य संस्कृति और प्रणालियों का निर्माण करना है जो दीर्घकालिक संस्थागत प्रभावशीलता सुनिश्चित कर सकें।

29. (B) बाहरी शैक्षिक परिवर्तनों और नीतिगत जनादेशों के प्रति उच्च संस्थागत अनुकूलनशीलता (High Institutional Adaptability)
एक शैक्षणिक संस्थान में संगठन विकास (Organization Development) की सफलता का सबसे मजबूत संकेतक बाहरी शैक्षिक परिवर्तनों, तकनीकी प्रगति और नीतिगत जनादेशों के प्रति उसकी उच्च अनुकूलनशीलता (High Adaptability) है। जब कोई संस्थान पुरानी कार्यप्रणालियों को त्यागकर नई चुनौतियों के अनुसार अपनी संरचना और प्रक्रियाओं को सुचारु रूप से ढाल लेता है, तो यह प्रभावी OD को दर्शाता है।

30. (A) I, II और IV
विद्यालय में संगठन विकास के मुख्य व्यावहारिक और वांछनीय लक्ष्यों में शिक्षकों के बीच आपसी विश्वास और सहयोग बढ़ाना, संस्थागत स्तर पर समस्या-समाधान क्षमता को सुदृढ़ करना और एक साझा संस्थागत दृष्टि (Shared Vision) का निर्माण करना शामिल है। संघर्षों का पूर्ण उन्मूलन व्यावहारिक रूप से संभव नहीं है, बल्कि OD संघर्षों के रचनात्मक प्रबंधन पर बल देता है।

31. (C) क्रियात्मक अनुसंधान (Action Research) और व्यवहार विज्ञान हस्तक्षेप (Behavioral Science Interventions)
संगठन विकास (Organization Development) एक वैज्ञानिक दृष्टिकोण है जो मुख्य रूप से क्रियात्मक अनुसंधान (Action Research) और व्यवहार विज्ञान हस्तक्षेपों (Behavioral Science Interventions) पर निर्भर करता है। इसके अंतर्गत डेटा एकत्र करके संस्थागत समस्याओं का सटीक निदान किया जाता है और नियोजित बदलाव लागू किए जाते हैं। यह केवल पदानुक्रमित आदेशों या दंडात्मक अनुशासनात्मक कार्रवाइयों पर आधारित नहीं होता है।

32. (D) निरंतर अधिगम और सुधार (Continuous Learning and Improvement) को महत्व देने वाला एक सक्रिय वातावरण बनाना
विद्यालय के संदर्भ में HRD, निरंतर अधिगम और सुधार (Continuous Learning and Improvement) को प्राथमिकता देने वाला एक सक्रिय वातावरण बनाकर संगठन विकास को सुगम बनाता है। जब संस्थान में नवाचार, खुलेपन और सहयोगात्मक अधिगम को प्रोत्साहित किया जाता है, तो विद्यालय एक अधिगम संगठन के रूप में विकसित होता है जो शैक्षणिक चुनौतियों का सफलतापूर्वक सामना कर सकता है।

33. (C) व्यक्तिगत विकास पर बिना किसी ध्यान केंद्रित किए संगठन विकास पूरी तरह से प्राप्त किया जा सकता है
यह कथन गलत है क्योंकि व्यक्तिगत विकास और संगठन विकास एक-दूसरे से गहराई से जुड़े हैं। व्यक्तियों की क्षमताओं का विकास किए बिना समग्र संगठन का विकास संभव नहीं है। सक्षम और प्रेरित व्यक्ति ही प्रणालीगत सुधार लाते हैं, और एक स्वस्थ संगठनात्मक ढांचा व्यक्तियों के निरंतर विकास को पोषित करता है। अतः दोनों एक-दूसरे के पूरक हैं।

34. (B) एक अच्छी तरह से काम करने वाली टीम का संयुक्त प्रयास व्यक्तिगत योगदानों के योग से अधिक होता है (Combined Effort Exceeds Sum of Individual Contributions)
'टीम विकास' में तालमेल (Synergy) का सिद्धांत यह दर्शाता है कि जब लोग मिलकर एक टीम के रूप में कार्य करते हैं, तो उनका संयुक्त परिणाम व्यक्तिगत प्रयासों के कुल योग से अधिक होता है। सहयोगात्मक वातावरण में विविध कौशलों और विचारों का संयोजन ऐसा परिणाम उत्पन्न करता है जो कोई भी व्यक्ति अकेले प्राप्त नहीं कर सकता है।

35. (D) टीम विकास और क्रॉस-फंक्शनल तालमेल (Team Development and Cross-Functional Synergy)
जब प्राचार्य विभिन्न विषयों के शिक्षकों को मिलाकर 'विषय-एकीकरण क्लस्टर' बनाते हैं और सहयोगात्मक पाठ योजना को बढ़ावा देते हैं, तो वे सीधे टीम विकास और क्रॉस-फंक्शनल तालमेल (Cross-Functional Synergy) को लक्षित कर रहे होते हैं। यह प्रक्रिया शिक्षकों के बीच अलगाव को समाप्त करती है और अंतःविषय अधिगम को सुगम बनाकर समग्र शैक्षणिक गुणवत्ता में सुधार लाती है।

36. (B) स्टॉर्मिंग (Storming)
ब्रूस टकमैन के टीम विकास मॉडल के अनुसार 'स्टॉर्मिंग' (Storming) चरण में पारस्परिक संघर्ष और समूह प्रभाव का विरोध सबसे अधिक होता है। इस चरण में सदस्य अपनी व्यक्तिगत प्राथमिकताओं, भूमिकाओं और विचारों को लेकर एक-दूसरे से प्रतिस्पर्धा करते हैं। इस स्थिति में प्रभावी नेतृत्व और HRD हस्तक्षेपों के माध्यम से संघर्षों का समाधान करके टीम को नॉर्मिंग चरण में ले जाया जाता है।

37. (C) शिक्षकों के लिए एक स्थानीय समस्या का समाधान करने हेतु एक संयुक्त क्रियात्मक-अनुसंधान परियोजना (Joint Action-Research Project) का आयोजन करना
शैक्षणिक परिवेश में टीम विकास के लिए संयुक्त क्रियात्मक-अनुसंधान परियोजना (Joint Action-Research Project) आयोजित करना सबसे प्रभावी हस्तक्षेप है। जब शिक्षक मिलकर किसी वास्तविक विद्यालयी समस्या का अध्ययन और समाधान करते हैं, तो उनमें सहयोगात्मक शिक्षण, आपसी

NODIA

विश्वास और टीम भावना का विकास होता है, जो केवल वित्तीय प्रोत्साहनों या पृथक विभागीय ढाँचों से संभव नहीं है।

38. (A) भूमिका वार्तालाप (Role Negotiation) और टीम-निर्माण अभ्यास (Team-Building Exercises)
अंतर-विभागीय घर्षण को दूर करने और वार्षिक कैलेंडर के सुचारु निष्पाद के लिए सबसे उपयुक्त HRD हस्तक्षेप भूमिका वार्तालाप (Role Negotiation) और टीम-निर्माण अभ्यास (Team-Building Exercises) हैं। ये तकनीकें विभागों के बीच भूमिकाओं की अस्पष्टता को समाप्त करती हैं, संचार में सुधार लाती हैं और पारस्परिक समझ बढ़ाकर अंतर-विभागीय संघर्षों का सकारात्मक समाधान करती हैं।

39. (D) खरीद और पोर्टल प्रबंधन (Procurement and Portal Management)
खरीद और पोर्टल प्रबंधन को HRD का मुख्य तंत्र नहीं माना जाता है, क्योंकि यह सामग्री और सूचना प्रौद्योगिकी प्रबंधन का एक प्रशासनिक घटक है। इसके विपरीत, कार्य निष्पादन मूल्यांकन, क्षमता मूल्यांकन, और प्रशिक्षण एवं विकास HRD के मुख्य तंत्र हैं, जिनका सीधा उद्देश्य मानवीय क्षमता का आकलन, संवर्धन और रणनीतिक उपयोग करना है।

40. (A) A और R दोनों सत्य हैं और R, A की सही व्याख्या है
क्षमता मूल्यांकन (Potential Appraisal) कार्य निष्पादन मूल्यांकन से भिन्न एक विशिष्ट HRD तंत्र है। कार्य निष्पादन मूल्यांकन वर्तमान भूमिका में अतीत के प्रदर्शन का आकलन करता है, जबकि क्षमता मूल्यांकन भविष्य में उच्च एवं अधिक जटिल जिम्मेदारियों को संभालने की अंतर्निहित क्षमता का मूल्यांकन करता है। अतः कथन और कारण दोनों सत्य हैं तथा कारण सही व्याख्या प्रदान करता है।

41. (C) मार्गदर्शन (Mentoring)
मार्गदर्शन (Mentoring) वह HRD तंत्र है जिसमें एक अनुभवी वरिष्ठ कर्मचारी एक कनिष्ठ कर्मचारी के करियर प्रक्षेपवक्र, व्यावसायिक कौशल और मनोवैज्ञानिक विकास का समर्थन करता है। यह एक व्यक्तिगत और दीर्घकालिक संबंध होता है जो ज्ञान के हस्तांतरण, आत्मविश्वास बढ़ाने और कनिष्ठ कर्मचारी को संगठनात्मक संस्कृति में सहजता से एकीकृत करने में अत्यंत सहायक सिद्ध होता है।

42. (D) विकासात्मक कार्य निष्पादन परामर्श (Developmental Performance Counseling)
विकासात्मक कार्य निष्पादन परामर्श (Developmental Performance Counseling) HRD प्रणाली का एक अभिन्न अंग है जो दंडात्मक कार्रवाई करने के बजाय कर्मचारी की ताकतों और कमजोरियों की पहचान करता है। इस प्रक्रिया में परामर्शदाता कर्मचारी के साथ मिलकर समस्याओं का विश्लेषण करता है और उनके प्रदर्शन में सुधार लाने के लिए मार्गदर्शन तथा आवश्यक सहायता प्रदान करता है।

43. (A) III, I, IV, II
प्रशिक्षण और विकास निष्पादित करने का तार्किक क्रम सबसे पहले प्रशिक्षण आवश्यकता विश्लेषण (Training Needs Analysis) संचालित करना है। इसके बाद प्राप्त निष्कर्षों के आधार पर निर्देशात्मक कार्यक्रम तैयार किया जाता है, फिर कार्यक्रम को लागू किया जाता है, और अंत में इसके परिणामों का मूल्यांकन किया जाता है। अतः सही क्रम III, I, IV, II है।

44. (B) काम से जुड़ी समस्याओं को हल करने के लिए नियमित रूप से मिलने वाले स्वैच्छिक कर्मचारी समूह (Voluntary Employee Groups)
गुणवत्ता वृत्त (Quality Circles) समान कार्यक्षेत्र के स्वैच्छिक कर्मचारी समूहों का एक दल है जो काम से जुड़ी समस्याओं की पहचान करने, उनका विश्लेषण करने और समाधान खोजने के लिए नियमित रूप से मिलते हैं। यह HRD तंत्र कर्मचारियों में भागीदारी, समस्या-समाधान क्षमता और गुणवत्ता के प्रति प्रतिबद्धता को बढ़ावा देकर संगठनात्मक दक्षता में सुधार लाता है।

NODIA

45. (C) केवल I और III
NEP 2020 के अनुसार HRD तंत्र को शिक्षकों के लिए प्रतिवर्ष न्यूनतम 50 घंटे के सतत पेशेवर विकास (CPD) को प्राथमिकता देनी चाहिए और सहकर्मी शिक्षण का एक सहायक पारिस्थितिकी तंत्र बनाना चाहिए। केवल प्रशासनिक अनुपालन पर ध्यान केंद्रित करने वाला कथन असत्य है क्योंकि आधुनिक HRD का मुख्य बल शैक्षणिक नवाचार और गुणवत्ता संवर्धन पर होता है।

46. (A) शिक्षण, प्रशासनिक और नेतृत्व कर्मचारियों सहित पूरा कार्यबल (Entire Workforce)
एक शैक्षणिक संस्थान में HRD हस्तक्षेपों का प्राथमिक लक्ष्य संपूर्ण कार्यबल (Entire Workforce) होता है, जिसमें शिक्षण, प्रशासनिक, लिपिकीय और नेतृत्व श्रेणी के सभी कर्मचारी शामिल हैं। HRD का मानना है कि संस्थान के प्रत्येक स्तर पर कार्यरत व्यक्ति का विकास समग्र संस्थागत उत्कृष्टता, अनुकूलनशीलता और सफलता प्राप्त करने के लिए अत्यंत आवश्यक है।

47. (C) प्रासंगिक, विद्यालय-आधारित सतत पेशेवर विकास (School-Based Continuous Professional Development - CPD)
आधुनिक शैक्षिक HRD में एक बड़ा बदलाव सामान्य, एक-आकार-सभी-के-लिए-फिट प्रशिक्षण मॉडलों से हटकर प्रासंगिक, विद्यालय-आधारित सतत पेशेवर विकास (School-Based CPD) की ओर बढ़ना है। यह दृष्टिकोण विद्यालय की विशिष्ट आवश्यकताओं, स्थानीय कक्षा की चुनौतियों और शिक्षकों की वास्तविक अधिगम माँगों पर ध्यान केंद्रित करता है, जिससे प्रशिक्षण अधिक व्यावहारिक और प्रभावी बनता है।

48. (D) कक्षा प्रतिपुष्टि के साथ एक विशेष शिक्षक (Special Educator) के नेतृत्व में एक कस्टमाइज्ड कार्यशाला (Customized Workshop) का आयोजन करना
जब शिक्षक सामान्य प्रशिक्षण के बाद भी समावेशी शिक्षा लागू करने में संघर्ष करते हैं, तो स्थानीयकृत HRD दृष्टिकोण के तहत प्राचार्य को विशेष शिक्षक के नेतृत्व में कस्टमाइज्ड कार्यशाला का आयोजन करना चाहिए। इसमें वास्तविक कक्षा प्रतिपुष्टि और व्यावहारिक प्रदर्शन शामिल होना चाहिए, जिससे शिक्षक अपनी विशिष्ट समस्याओं का समाधान पा सकें और समावेशी प्रथाओं को प्रभावी ढंग से अपना सकें।

49. (C) सत्तावादी नेतृत्व (Authoritarian Leadership)
पीटर सेंज की "लर्निंग ऑर्गनाइजेशन" की अवधारणा में पाँच मुख्य अनुशासन शामिल हैं: प्रणालीगत सोच (Systems Thinking), व्यक्तिगत महारत (Personal Mastery), मानसिक मॉडल, साझा दृष्टि और टीम अधिगम। सत्तावादी नेतृत्व (Authoritarian Leadership) इस अवधारणा का भाग नहीं है, क्योंकि यह लचीलेपन, सहयोगात्मक अधिगम और खुले वातावरण के सिद्धांतों के पूरी तरह विपरीत है।

50. (B) समस्या-समाधान के लिए क्लस्टर-स्तरीय पेशेवर शिक्षण समुदायों (Professional Learning Communities - PLCs) की स्थापना करना
विद्यालयों में शिक्षकों के बीच HRD परिणामों को अधिकतम करने के लिए क्लस्टर-स्तरीय पेशेवर शिक्षण समुदायों (Professional Learning Communities) की स्थापना करना एक सर्वोत्तम अभ्यास है। ये समुदाय शिक्षकों को परस्पर अधिगम, कक्षा की चुनौतियों पर चर्चा करने, नवाचारों को साझा करने और सहयोगात्मक रूप से समस्याओं को हल करने का एक प्रभावी मंच प्रदान करते हैं।

51. (D) खुलापन (Openness)
प्रो. उदय पारीक द्वारा विकसित OCTAPACE प्रोफ़ाइल किसी संगठन के HRD वातावरण का मूल्यांकन करने के लिए आठ मूल्यों का प्रतिनिधित्व करती है। इसमें 'O' का अर्थ खुलापन (Openness) है। खुलापन कर्मचारियों को बिना किसी भय के अपने विचारों, भावनाओं और नवोन्मेषी सुझावों को स्वतंत्र रूप से व्यक्त करने की स्वतंत्रता प्रदान करता है।

52. (A) संगठनात्मक सदस्य जो कहते हैं और जो करते हैं उसके बीच सामंजस्य (Congruence)
OCTAPACE ढाँचे के भीतर 'प्रामाणिकता' (Authenticity) का तात्पर्य संगठनात्मक सदस्यों के कथनी और करनी के बीच पूर्ण सामंजस्य (Congruence) से है। यह मूल्य यह सुनिश्चित करता है कि कर्मचारी और प्रबंधक बिना किसी दोहरे मापदंड के अपने वादों, मूल्यों और प्रतिबद्धताओं के प्रति ईमानदार रहें, जिससे संगठन में पारस्परिक विश्वास मजबूत होता है।

53. (C) शीर्ष प्रशासन द्वारा सूचनाओं को छिपाकर रखा जाता है और शक्ति के साधन के रूप में उपयोग किया जाता है
जब शीर्ष प्रशासन द्वारा सूचनाओं को छिपाकर रखा जाता है और शक्ति प्रदर्शन के साधन के रूप में उपयोग किया जाता है, तो यह एक खराब मानव संसाधन विकास वातावरण का स्पष्ट संकेतक है। ऐसा वातावरण अविश्वास, अनिश्चितता और बर्नआउट को जन्म देता है, जिससे कर्मचारियों की पहल करने की क्षमता और मनोबल पर नकारात्मक प्रभाव पड़ता है।

54. (A) समस्याओं और मुद्दों से बचने के बजाय उनका सीधे सामना करना (Facing Problems Squarely)
OCTAPACE संस्कृति में 'सामना करने' (Confrontation) का अर्थ समस्याओं और मुद्दों से बचने या उन्हें छिपाने के बजाय उनका सीधे और स्पष्टता से सामना करना (Facing Problems Squarely) है। यह दृष्टिकोण कर्मचारियों को एक-दूसरे पर दोषारोपण किए बिना सहयोगात्मक रूप से अंतर्निहित चुनौतियों के समाधान खोजने के लिए प्रोत्साहित करता है।

55. (A) A और R दोनों सत्य हैं और R, A की सही व्याख्या है
एक सहायक और खुला HRD वातावरण विद्यालयों में शिक्षकों के बर्नआउट (Burnout) की घटनाओं को काफी कम करता है। ऐसा इसलिए है क्योंकि एक खुला वातावरण मनोवैज्ञानिक सुरक्षा, स्वायत्तता और विश्वास को बढ़ावा देता है, जो व्यावसायिक तनाव के खिलाफ महत्वपूर्ण सुरक्षा कवच प्रदान करते हैं। अतः कथन और कारण दोनों सत्य हैं और कारण सही व्याख्या है।

56. (B) सभी कर्मचारियों को मानकीकृत HRD वातावरण प्रश्नावली (HRD Climate Questionnaires) प्रशासित करना
किसी शैक्षणिक संस्थान के मौजूदा HRD वातावरण को मापने का सबसे औपचारिक और वैज्ञानिक तरीका कर्मचारियों को मानकीकृत HRD वातावरण प्रश्नावली (HRD Climate Questionnaires) प्रशासित करना है। यह उपकरण OCTAPACE आयामों पर कर्मचारियों की धारणाओं का वस्तुनिष्ठ डेटा एकत्र करता है, जिससे संस्थान को अपनी कार्य संस्कृति की ताकतों और कमजोरियों का सटीक विश्लेषण प्राप्त होता है।

57. (C) निरंतर अधिगम के लिए एक सक्रिय प्रायोजक, समर्थक/सुविधाप्रदाता (Facilitator) और रोल मॉडल के रूप में कार्य करना
विद्यालय में HRD को बढ़ावा देने में शीर्ष प्रबंधन (प्राचार्य) की सबसे महत्वपूर्ण भूमिका निरंतर अधिगम के लिए एक सक्रिय प्रायोजक, सुविधाप्रदाता (Facilitator) और रोल मॉडल के रूप में कार्य करना है। जब नेतृत्व स्वयं अधिगम को प्राथमिकता देता है और शिक्षकों को सहायता प्रदान करता है, तो विद्यालय में एक सकारात्मक विकासात्मक माहौल का निर्माण होता है।

58. (D) कर्मचारियों के विकास के लिए पर्याप्त संसाधन, समय और बजटीय सहायता आवंटित करना (Allocating Resources, Time and Budget Support)
HRD के प्रति शीर्ष प्रबंधन की वास्तविक प्रतिबद्धता तब प्रदर्शित होती है जब वे कर्मचारियों के पेशेवर विकास के लिए पर्याप्त संसाधन, समय और बजटीय सहायता आवंटित करते हैं। केवल मौखिक प्रोत्साहन या नीतिगत घोषणाएं पर्याप्त नहीं

Downloaded from www.pdf.tube

होतीं; व्यावहारिक वित्तीय और अवसंरचनात्मक समर्थन ही HRD पहलों के सफल कार्यान्वयन को सुनिश्चित करता है।

59. (A) कर्मचारी बिना किसी डर के विचारों को व्यक्त करने और गलतियों को स्वीकार करने में सुरक्षित महसूस करते हैं
मनोवैज्ञानिक सुरक्षा (Psychological Safety) का तात्पर्य एक ऐसे वातावरण से है जहाँ कर्मचारी बिना किसी दंडात्मक कार्रवाई या उपहास के डर के अपने विचारों को व्यक्त कर सकते हैं, प्रश्न पूछ सकते हैं और गलतियों को स्वीकार कर सकते हैं। यह वातावरण नवाचार, खुले संवाद और अधिगम को प्रोत्साहित करता है, जो प्रभावी HRD के लिए अत्यंत महत्वपूर्ण है।

60. (B) I, III और IV
संस्थागत योजना में HRD लक्ष्यों को एकीकृत करना, शिक्षकों के शैक्षणिक नवाचारों को मान्यता देना और नियमित परामर्श द्वारा रचनात्मक प्रतिपुष्टि देना सकारात्मक नेतृत्व भागीदारी को दर्शाता है। नियंत्रण स्थापित करने के लिए बार-बार शिक्षकों का स्थानांतरण करना एक नकारात्मक प्रथा है जो HRD वातावरण और संस्थागत स्थिरता को नुकसान पहुँचाती है।

61. (B) शैक्षणिक निर्णयों का सूक्ष्म-प्रबंधन (Micro-management) करना, शिक्षकों की स्वायत्तता छीनना
शैक्षणिक निर्णयों का सूक्ष्म-प्रबंधन (Micro-management) करना और शिक्षकों की स्वायत्तता छीनना HRD लक्ष्यों के लिए प्रतिकूल है। यह दृष्टिकोण शिक्षकों की पहल करने की क्षमता, रचनात्मकता और मनोबल को दबा देता है। इसके विपरीत, HRD स्वायत्तता, विश्वास, मार्गदर्शन और सहयोगात्मक वातावरण को बढ़ावा देने पर बल देता है ताकि शिक्षकों का निरंतर विकास हो सके।

62. (A) किसी भूमिका के लिए आवश्यक ज्ञान, कौशल और विशेषताओं (Knowledge, Skills, Attributes) की पहचान करना
दक्षता मानचित्रण (Competency Mapping) वह प्रक्रिया है जिसके द्वारा किसी विशिष्ट पद या भूमिका को कुशलतापूर्वक निभाने के लिए आवश्यक ज्ञान, कौशल और विशेषताओं (Knowledge, Skills, Attributes) की पहचान की जाती है। यह प्रक्रिया संगठन को सही कार्य के लिए सही व्यक्ति का चयन करने और लक्षित प्रशिक्षण योजनाएँ तैयार करने में मदद करती है।

63. (C) ज्ञान, कौशल और विशेषताएँ/अभिवृत्तियाँ (Knowledge, Skills, Attributes/Attitudes)
मानक दक्षता मॉडल में KSA का अर्थ ज्ञान (Knowledge), कौशल (Skills) और विशेषताएँ/अभिवृत्तियाँ (Attributes/ Attitudes) है। ज्ञान यह दर्शाता है कि व्यक्ति क्या जानता है, कौशल यह दिखाता है कि वह क्या कर सकता है, और विशेषताएँ उसके व्यवहार तथा दृष्टिकोण को दर्शाती हैं। ये तीनों मिलकर किसी कर्मचारी की समग्र कार्य-क्षमता का निर्धारण करते हैं।

64. (D) दक्षता मानचित्रण और अंतर विश्लेषण (Competency Mapping and Gap Analysis)
शिक्षकों के वर्तमान कौशल स्तर का आकलन करना और वांछित मानक के साथ उसकी तुलना करना दक्षता मानचित्रण और अंतर विश्लेषण (Competency Mapping and Gap Analysis) का एक व्यावहारिक उदाहरण है। यह प्रक्रिया यह स्पष्ट करती है कि शिक्षकों को कहाँ सुधार की आवश्यकता है, जिससे प्राचार्य सटीक प्रशिक्षण कार्यक्रम डिज़ाइन कर पाते हैं।

65. (C) दक्षता मानचित्रण (Competency Mapping)
जब प्राचार्य नेतृत्व भूमिकाओं के लिए विशिष्ट व्यवहारिक तथा तकनीकी आवश्यकताओं की सूची बनाकर कर्मचारियों के प्रदर्शित सामर्थ्य से उनका मिलान करते हैं, तो वे दक्षता मानचित्रण (Competency Mapping) का उपयोग कर रहे होते हैं। यह वस्तुनिष्ठ दृष्टिकोण केवल वरिष्ठता के बजाय व्यक्ति की वास्तविक क्षमताओं के आधार पर जिम्मेदारियाँ सौंपना सुनिश्चित करता है।

66. (A) II, I, IV, III
दक्षता मानचित्रण का सही तार्किक क्रम सबसे पहले मुख्य भूमिकाओं की पहचान और परिभाषा करना (II) है। इसके बाद उन भूमिकाओं के लिए दक्षता ढाँचा विकसित किया जाता है (I), फिर आवश्यक दक्षताओं के विरुद्ध व्यक्तियों का मूल्यांकन करके कमियाँ पहचानी जाती हैं (IV), और अंत में कमियों को पाटने हेतु HRD हस्तक्षेप डिज़ाइन किए जाते हैं (III)।

67. (D) अमूर्त दक्षताओं (Abstract Competencies) को देखने योग्य और मापने योग्य क्रियाओं में अनुवादित करते हैं
दक्षता ढाँचे में 'व्यवहारिक संकेतक' (Behavioral Indicators) इसलिए अत्यंत आवश्यक हैं क्योंकि वे अमूर्त दक्षताओं (Abstract Competencies) को स्पष्ट, देखने योग्य और मापने योग्य क्रियाओं में अनुवादित करते हैं। इनके माध्यम से मूल्यांकनकर्ताओं और कर्मचारियों दोनों को यह समझने में सुगमता होती है कि कार्यस्थल पर विशिष्ट दक्षता का सफल प्रदर्शन वास्तव में कैसा दिखता है।

68. (A) संगठनात्मक स्वास्थ्य को बढ़ाने के लिए शीर्ष से प्रबंधित नियोजित, प्रणाली-व्यापी प्रयासों से
संगठन विकास (Organization Development) HRD की एक विशेष शाखा है जो मुख्य रूप से संगठनात्मक स्वास्थ्य, प्रभावशीलता और स्व-नवीनीकरण क्षमता को बढ़ाने के लिए शीर्ष नेतृत्व द्वारा प्रबंधित नियोजित, प्रणाली-व्यापी प्रयासों से संबंधित है। यह व्यवहार विज्ञान के ज्ञान का उपयोग करके संस्थागत प्रक्रियाओं और कार्य संस्कृति में दीर्घकालिक सुधारात्मक बदलाव लाती है।

69. (C) अनफ्रीज, चेंज, रीफ्रीज (Unfreeze, Change, Refreeze)
कुर्ट लेविन का परिवर्तन प्रबंधन मॉडल तीन क्रमिक चरणों पर आधारित है: अनफ्रीज (Unfreeze), चेंज (Change) और रीफ्रीज (Refreeze)। अनफ्रीज चरण में मौजूदा स्थिति को बदलकर बदलाव के लिए तैयार किया जाता है, चेंज चरण

NODIA

में नए व्यवहार या प्रणालियाँ लागू की जाती हैं, और रीफ्रीज चरण में नए परिवर्तनों को संस्थागत संस्कृति में स्थायी रूप से स्थिर किया जाता है।

70. (A) A और R दोनों सत्य हैं और R, A की सही व्याख्या है
पारंपरिक सरकारी संस्थानों में संगठन विकास (OD) हस्तक्षेपों को उच्च शुरुआती प्रतिरोध का सामना करना पड़ता है क्योंकि नौकरशाही जड़ता, स्थापित आराम क्षेत्र (Comfort Zones) और अज्ञात का डर कर्मचारियों को बदलाव के बजाय मौजूदा स्थिति बनाए रखने के लिए प्रेरित करता है। अतः कथन और कारण दोनों सत्य हैं तथा कारण सही व्याख्या प्रस्तुत करता है।

71. (D) HRD व्यक्तियों के सूक्ष्म-स्तरीय विकास (Micro-level Development) पर केंद्रित है, जबकि OD मैक्रो-स्तरीय प्रणालीगत संस्कृति (Macro-level Systemic Culture) को लक्षित करता है
HRD और OD में मुख्य वैचारिक अंतर यह है कि HRD मुख्य रूप से व्यक्तियों के सूक्ष्म-स्तरीय विकास (Micro-level Development) जैसे कौशल, ज्ञान और क्षमता निर्माण पर ध्यान केंद्रित करता है। इसके विपरीत, OD मैक्रो-स्तरीय प्रणालीगत संस्कृति (Macro-level Systemic Culture), संगठनात्मक स्वास्थ्य, प्रणालियों और अंतर-समूह संबंधों में व्यापक सुधार लाने को अपना प्राथमिक लक्ष्य मानता है।

72. (B) वातावरण का विश्लेषण करने और रणनीतियों की योजना बनाने के लिए सर्वेक्षण प्रतिपुष्टि (Survey Feedback) का उपयोग करना
सर्वेक्षण प्रतिपुष्टि (Survey Feedback) का उपयोग करना संगठन विकास (OD) हस्तक्षेप का एक क्लासिक और प्रभावी उदाहरण है। इसके अंतर्गत संगठन के वातावरण, संस्कृति और समस्याओं से संबंधित डेटा एकत्र किया जाता है, जिसका विश्लेषण करके कर्मचारियों के साथ साझा किया जाता है और मिलकर सुधारात्मक रणनीतियाँ तथा भावी योजनाएँ तैयार की जाती हैं।

73. (C) एक सुविधाप्रदाता (Facilitator) जो समूह के सदस्यों को समस्याओं को हल करने के लिए गतिशीलता (Group Dynamics) को समझने में मदद करता है
प्रक्रिया परामर्श (Process Consultation) OD की एक प्रमुख तकनीक है जिसमें एक बाहरी या आंतरिक सुविधाप्रदाता समूह के सदस्यों को अपने बीच घटित होने वाली घटनाओं, संचार पैटर्न और समूह गतिशीलता (Group Dynamics) को समझने में मदद करता है। इसका उद्देश्य समूह को अपनी समस्याओं का स्वयं निदान और समाधान करने में सक्षम बनाना है।

74. (D) व्यक्तिगत, टीम और संगठनात्मक (Individual, Team, Organizational)
HRD साहित्य में हस्तक्षेपों का मानक वर्गीकरण उनके लक्षित स्तरों के आधार पर किया जाता है: व्यक्तिगत स्तर (Individual Level), टीम/समूह स्तर (Team Level), और संगठनात्मक स्तर (Organizational Level)। यह वर्गीकरण यह सुनिश्चित करता है कि HRD प्रयास सूक्ष्म-स्तरीय व्यक्तिगत कौशलों से लेकर मैक्रो-स्तरीय संस्थागत संस्कृतियों तक सभी स्तरों पर प्रभावी रूप से लागू हों।

75. (A) व्यक्तिगत स्तर (Individual Level)
कार्यकारी कोचिंग (Executive Coaching), मार्गदर्शन (Mentoring) और कार्य चक्रण (Job Rotation) मुख्य रूप से HRD के व्यक्तिगत स्तर (Individual Level) पर लक्षित हस्तक्षेप हैं। इन तकनीकों का प्राथमिक उद्देश्य विशिष्ट कर्मचारियों के व्यक्तिगत कौशल, दृष्टिकोण, करियर प्रक्षेपवक्र और कार्य अनुभव को समृद्ध बनाना है ताकि उनकी व्यक्तिगत दक्षता और क्षमता का अधिकतम विकास हो सके।

76. (B) टीम निर्माण (Team Building) — अंतर-वैयक्तिक / समूह स्तर (Interpersonal / Group Level)
दिए गए विकल्पों में टीम निर्माण (Team Building) का अंतर-वैयक्तिक या समूह स्तर से सुमेलित होना पूरी तरह से सही है। टीम निर्माण हस्तक्षेपों का मुख्य ध्यान समूहों के भीतर सहयोग, आपसी संचार, विश्वास और अंतर-वैयक्तिक संबंधों को सुदृढ़ करने पर होता है ताकि पूरा समूह मिलकर उच्च प्रदर्शन हासिल कर सके।

77. (B) आत्म-जागरूकता बढ़ाना और यह समझना कि किसी का व्यवहार दूसरों को कैसे प्रभावित करता है (Self-awareness and Understanding Behavior)
संवेदनशीलता प्रशिक्षण (Sensitivity Training) या T-समूह प्रशिक्षण का मुख्य उद्देश्य व्यक्तियों में आत्म-जागरूकता बढ़ाना और यह समझना है कि उनका व्यवहार दूसरों को कैसे प्रभावित करता है। यह व्यवहारिक हस्तक्षेप असंरचित समूह चर्चाओं के माध्यम से अंतर-वैयक्तिक संवेदनशीलता, सहानुभूति और संचार कौशलों में गुणात्मक सुधार लाने पर बल देता है।

78. (A) कार्य विस्तार (Job Enlargement) और कार्य चक्रण (Job Rotation)
जब प्राचार्य शिक्षकों की नीरसता को दूर करने के लिए उन्हें नई भूमिकाएँ सौंपते हैं और विविध गतिविधियों का नेतृत्व करने का अवसर देते हैं, तो वे कार्य विस्तार (Job Enlargement) और कार्य चक्रण (Job Rotation) का उपयोग करते हैं। यह HRD हस्तक्षेप कार्य की विविधता बढ़ाकर कर्मचारियों की रुचि, प्रेरणा और नई दक्षताओं का विकास करता है।

79. (C) स्व-प्रभावकारिता (Self-Efficacy), शैक्षणिक कौशल (Pedagogical Skills) और विषय वस्तु का ज्ञान (Subject Matter Knowledge)
HRD हस्तक्षेप मुख्य रूप से शिक्षकों की स्व-प्रभावकारिता (Self-Efficacy), आधुनिक शैक्षणिक कौशलों (Pedagogical Skills) और विषय वस्तु के ज्ञान को समृद्ध करके उनकी शिक्षण प्रभावशीलता में सुधार लाते हैं। जब शिक्षकों का पेशेवर आत्मविश्वास और दक्षता बढ़ती है, तो कक्षा में उनका शिक्षण प्रदर्शन और छात्र अधिगम परिणाम स्वाभाविक रूप से उन्नत होते हैं।

Click Here to Buy book on Amazon

80. (D) शिक्षकों को अपनी कक्षाओं में समस्याओं की व्यवस्थित रुप से जांच करने और हल करने में सक्षम बनाता है (Investigate and Solve Problems)
क्रियात्मक अनुसंधान (Action Research) शिक्षकों के लिए एक उत्कृष्ट HRD उपकरण है क्योंकि यह उन्हें अपनी ही कक्षाओं की व्यावहारिक समस्याओं की व्यवस्थित जाँच करने और स्व-निर्मित समाधान लागू करने में सक्षम बनाता है। यह प्रक्रिया शिक्षकों में चिंतनशील अभ्यास (Reflective Practice), निरंतर अधिगम और साक्ष्य-आधारित समस्या-समाधान की संस्कृति को बढ़ावा देती है।

81. (C) 50 घंटे
राष्ट्रीय शिक्षा नीति (NEP) 2020 के अनुसार प्रत्येक शिक्षक से प्रतिवर्ष न्यूनतम 50 घंटे के सतत पेशेवर विकास (Continuous Professional Development - CPD) कार्यक्रमों में भाग लेने की अपेक्षा की जाती है। इस HRD पहल का मुख्य उद्देश्य शिक्षकों को नवीनतम शैक्षणिक विधियों, प्रौद्योगिकियों और विषय ज्ञान से निरंतर अपडेट रखना है।

82. (B) कोचिंग अल्पकालिक कौशल सुधार (Short-term Skill Improvement) पर केंद्रित है, जबकि मार्गदर्शन व्यापक और दीर्घकालिक (Long-term) है
शिक्षक प्रभावशीलता के संदर्भ में कोचिंग (Coaching) मुख्य रूप से विशिष्ट अल्पकालिक कौशलों में सुधार और तत्काल कार्य निष्पादन पर ध्यान केंद्रित करती है। इसके विपरीत, मार्गदर्शन (Mentoring) एक व्यापक और दीर्घकालिक प्रक्रिया है जो शिक्षक के समग्र करियर विकास, व्यक्तिगत संवर्धन और व्यावसायिक पहचान के निर्माण में निरंतर सहायता प्रदान करती है।

83. (D) HRD भय और निगरानी का माहौल बनाकर शिक्षक की प्रभावशीलता सुनिश्चित करता है
यह कथन HRD की भूमिका का गलत प्रतिनिधित्व करता है क्योंकि HRD कभी भी भय या कठोर निगरानी का माहौल नहीं बनाता। HRD का मूल दर्शन विश्वास, मनोवैज्ञानिक सुरक्षा, सहयोगात्मक अधिगम और निरंतर क्षमता निर्माण पर आधारित है। भय का माहौल शिक्षकों में बर्नआउट और प्रतिरोध पैदा करता है, जिससे प्रभावशीलता घटती है।

84. (A) पारस्परिक शैक्षणिक प्रतिपुष्टि (Mutual Pedagogical Feedback) के लिए एक गैर-निर्णयात्मक वातावरण को बढ़ावा देना
सहकर्मी अवलोकन (Peer Observation) जब HRD उपकरण के रूप में प्रयोग किया जाता है, तो यह पारस्परिक शैक्षणिक प्रतिपुष्टि (Mutual Pedagogical Feedback) के लिए एक गैर-निर्णयात्मक और सुरक्षित वातावरण बनाता है। इससे शिक्षक बिना किसी प्रशासनिक मूल्यांकन के डर के एक-दूसरे की कक्षाओं का अवलोकन करते हैं, सर्वोत्तम प्रथाओं को साझा करते हैं और अपनी शिक्षण विधियों को सुधारते हैं।

85. (A) A और R दोनों सत्य हैं और R, A की सही व्याख्या है
पारंपरिक सरकारी संस्थानों में कठोर पदानुक्रमित संरचनाओं के कारण आधुनिक HRD प्रथाओं को लागू करना चुनौतीपूर्ण होता है। ऐसा इसलिए है क्योंकि नौकरशाही ढाँचे स्वाभाविक रुप से रचनात्मक प्रयोगों और सहयोगात्मक अधिगम के बजाय कड़े नियमों, मानकीकृत प्रक्रियाओं और ऊर्ध्वाधर कमान को प्राथमिकता देते हैं। अतः कथन और कारण दोनों पूरी तरह सत्य हैं।

86. (A) बजटीय बाधाएं (Budgetary Constraints) और निरंतर क्षमता निर्माण के लिए समर्पित वित्तीय आवंटन की कमी
सरकारी शैक्षणिक संस्थानों में प्रभावी HRD को लागू करने में एक मुख्य प्रणालीगत चुनौती बजटीय बाधाएँ (Budgetary Constraints) और निरंतर क्षमता निर्माण कार्यक्रमों के लिए समर्पित वित्तीय आवंटन की पुरानी कमी है। पर्याप्त वित्तीय संसाधनों के अभाव में प्रशिक्षण, प्रौद्योगिकी एकीकरण और OD हस्तक्षेपों का निरंतर संचालन करना अत्यंत कठिन हो जाता है।

87. (D) संगठन विकास (Organization Development - OD) पहल और सांस्कृतिक परिवर्तन का दीर्घकालिक संस्थागतकरण (Long-term Institutionalization)
प्राचार्यों और वरिष्ठ शिक्षकों के लगातार और अप्रत्याशित स्थानांतरण मुख्य रूप से संगठन विकास (OD) पहलों और सांस्कृतिक परिवर्तनों के दीर्घकालिक संस्थागतकरण (Long-term Institutionalization) को बाधित करते हैं। OD प्रयासों को फलदायी होने के लिए निरंतर नेतृत्व और दीर्घकालिक प्रतिबद्धता की आवश्यकता होती है; बार-बार नेतृत्व बदलने से सुधारात्मक प्रक्रियाएं अधूरी रह जाती हैं।

88. (B) परिवर्तन के प्रति मनोवृत्ति प्रतिरोध और तकनीकी जड़ता (Attitudinal Resistance to Change)
वरिष्ठ शिक्षकों द्वारा नए ICT प्रशिक्षण का यह कहकर विरोध करना कि वे दशकों से बिना कंप्यूटर पढ़ा रहे हैं, परिवर्तन के प्रति मनोवृत्ति प्रतिरोध (Attitudinal Resistance) और तकनीकी जड़ता को दर्शाता है। यह HRD कार्यान्वयन की एक बड़ी चुनौती है जहाँ कर्मचारी अपने स्थापित आराम क्षेत्रों को छोड़ना नहीं चाहते हैं।

89. (C) सीखने की नीयत के बिना प्रशिक्षण में भाग लेना, इसे केवल एक नियमित ब्रेक के रूप में देखना
सरकारी क्षेत्र में "सवैतनिक अवकाश के रूप में प्रशिक्षण" सिंड्रम का तात्पर्य कर्मचारियों द्वारा सीखने की वास्तविक नीयत के बिना प्रशिक्षण सत्रों में भाग लेने की प्रवृत्ति से है। कर्मचारी इसे केवल दैनिक नियमित कार्य से मिलने वाले एक अवकाश या ब्रेक के रूप में देखते हैं, जिससे प्रशिक्षण के वास्तविक HRD उद्देश्य विफल हो जाते हैं।

90. (A) I, II और IV
HRD शिक्षकों को नवीनतम शैक्षणिक दृष्टिकोणों से अद्यतन करके, छात्र-केंद्रित वातावरण को बढ़ावा देकर और संस्थागत

NODIA

के आधार पर तब तक पदोन्नत करते हैं जब तक कि वे उस स्थिति तक नहीं पहुंच जाते जहां वे अब सक्षम नहीं रहते हैं?
(A) हॉथॉर्न प्रभाव (Hawthorne Effect)
(B) पारकिंसन का नियम (Parkinson's Law)
(C) पीटर सिद्धांत (Peter Principle)
(D) पेरेटो सिद्धांत (Pareto Principle)

53. क्षमता मूल्यांकन (Potential Appraisal) के लिए उपयोग किया जाने वाला मूल्यांकन केंद्र (Assessment Centre) आमतौर पर किसका उपयोग करता है:
(A) सिमुलेशन, समूह चर्चा, और प्रशिक्षित मूल्यांकनकर्ताओं द्वारा बनाए गए अभ्यास
(B) सैद्धांतिक क्षेत्र ज्ञान का मूल्यांकन करने के लिए डिज़ाइन की गई एक एकल व्यापक लिखित परीक्षा
(C) एक स्वचालित प्रशासनिक सॉफ्टवेयर एल्गोरिदम जो पिछले सेवा रिकॉर्ड को स्कैन और विश्लेषण करता है
(D) सामान्य शारीरिक स्वास्थ्य और फिटनेस का आकलन करने के लिए आयोजित एक संपूर्ण नैदानिक चिकित्सा परीक्षा

54. क्षमता मूल्यांकन (Potential Appraisal) के संदर्भ में, "इन-बास्केट एक्सरसाइज" (In-Basket Exercise) आमतौर पर किसका आकलन करता है?
(A) शारीरिक शिक्षा शिक्षक की समग्र शारीरिक सहनशक्ति और एथलेटिक धीरज
(B) कक्षा स्थापित करने में शिक्षक की कलात्मक रचनात्मकता और दृश्य डिजाइन कौशल
(C) मेल को भौतिक रूप से छांटने में एक प्रशासनिक सहायक की लिपिकीय सटीकता और गति
(D) सिम्युलेटेड मेमो का उपयोग करके समय के दबाव में कार्यों को प्राथमिकता देने और सौंपने की क्षमता

55. क्षमता मूल्यांकन के दौरान मनोवैज्ञानिक परीक्षण (Psychological Tests) मुख्य रूप से मापने के लिए लक्षित होते हैं:
(A) पिछले कार्य अनुभव से प्राप्त व्यापक सैद्धांतिक क्षेत्र का ज्ञान (Domain Knowledge)
(B) व्यक्तित्व लक्षण, भावनात्मक बुद्धिमत्ता (Emotional Intelligence), और योग्यताएँ
(C) एक व्यक्तिगत कर्मचारी द्वारा स्कूल में सेवा दी गई कुल संचयी वर्षों की संख्या
(D) क्लासरूम स्मार्टबोर्ड का उपयोग करने में विशिष्ट तकनीकी और परिचालन दक्षता

56. एक शिक्षा विभाग प्राचार्यों के रूप में पदोन्नत होने में सक्षम उप-प्राचार्यों की पहचान करने का प्रयास कर रहा है। वे एक सत्र आयोजित करते हैं जहाँ उप-प्राचार्यों के एक समूह को एक जटिल स्कूल संकट परिदृश्य (जैसे, परिवहन कर्मचारियों द्वारा अचानक हड़ताल) दिया जाता है और एक औपचारिक नेता को नामित किए बिना, 45 मिनट के भीतर एक साथ इसे हल करने के लिए कहा जाता है। पर्यवेक्षक उनकी बातचीत देखते हैं। इस तकनीक को किस रुप में जाना जाता है:
(A) बहु-स्रोत 360-डिग्री फीडबैक तंत्र (Multi-source 360-degree Feedback Mechanism)
(B) जबरन वितरण प्रदर्शन वक्र (Forced Distribution Performance Curve)
(C) नेताविहीन समूह चर्चा (Leaderless Group Discussion - LGD)
(D) उद्देश्य द्वारा प्रबंधन प्रणाली (Management by Objectives - MBO System)

57. किसी कर्मचारी को कार्य निष्पादन फीडबैक (Performance Feedback) प्रदान करने का प्राथमिक उद्देश्य क्या है?
(A) किसी कर्मचारी को लंबित वेतन पदोन्नति से इंकार करने के लिए औपचारिक प्रशासनिक औचित्य प्रदान करना
(B) शिक्षण कर्मचारियों पर प्राचार्य के स्पष्ट प्रशासनिक अधिकार को जोर देना और प्रदर्शित करना
(C) वास्तविक परिवर्तन लाए बिना एक अनिवार्य वैधानिक आवश्यकता को पूरा करना
(D) भविष्य की प्रभावशीलता को बढ़ाने के लिए सकारात्मक व्यवहार को सुदृढ़ करना और कमियों को ठीक करना

58. फीडबैक (Feedback) आमतौर पर कर्मचारी के व्यवहार को संशोधित करने में सबसे प्रभावी होता है जब यह:
(A) अवलोकित व्यवहार के तुरंत बाद दिया जाता है
(B) शैक्षणिक वर्ष के अंत में अंतिम औपचारिक समीक्षा तक जानबूझकर विलंबित किया जाता है
(C) कर्मचारी के निकटतम पेशेवर सहकर्मियों के सामने खुले तौर पर और सार्वजनिक रुप से दिया जाता है
(D) विशेष रुप से और लगातार कर्मचारी की व्यक्तिगत कमियों की पहचान करने पर केंद्रित होता है

59. निम्नलिखित में से कौन सा प्रभावी, रचनात्मक फीडबैक (Constructive Feedback) की एक आवश्यक विशेषता है?
(A) यह वर्णनात्मक के बजाय मूल्यांकनात्मक होना चाहिए
(B) यह विशिष्ट होना चाहिए और ठोस उदाहरणों द्वारा समर्थित होना चाहिए
(C) यह व्यवहार के बजाय व्यक्ति के व्यक्तित्व पर केंद्रित होना चाहिए
(D) यह "हमेशा" और "कभी नहीं" जैसे शब्दों का उपयोग करके सामान्य होना चाहिए

60. उस कथन की पहचान कीजिए जो प्राचार्य द्वारा शिक्षक को खराब फीडबैक वितरण का प्रतिनिधित्व करता है:
(A) "मैंने देखा कि मंगलवार के लिए पाठ योजना जमा नहीं की गई थी, जिससे शैक्षणिक ऑडिट (Academic Audit) में देरी हुई।"
(B) "आप आम तौर पर एक बहुत ही लापरवाह व्यक्ति हैं और आप अपनी जिम्मेदारियों को कभी गंभीरता से नहीं लेते हैं।"

Downloaded from www.pdf.tube

STUDYING FROM PDFs?

THINK AGAIN.

If you are studying only from PDFs,
you are wasting valuable time.

Research shows that learning from
PRINTED BOOKS has up to
4× HIGHER RETENTION
than studying from screens.

PRINT BOOK = BETTER MEMORY
PDF = LOWER RETENTION

Those who study from **PRINTED BOOKS**
move **AHEAD.**

Others are left **BEHIND**
in competition.

In competitive exams,
being average is not enough.

STAY ONE STEP AHEAD.

अध्याय 07

निष्पादन मूल्यांकन, क्षमता मूल्यांकन, प्रतिपुष्टि एवं परामर्श

1. निम्नलिखित में से कौन सा विकल्प शैक्षणिक संस्थान में कार्य निष्पादन मूल्यांकन प्रणाली (Performance Appraisal System) के प्राथमिक उद्देश्य को सर्वोत्तम रुप से परिभाषित करता है?
(A) शिक्षकों के आगमन और प्रस्थान के दैनिक समय की सख्ती से निगरानी करना
(B) कर्मचारियों के पेशेवर विकास और संगठनात्मक लक्ष्यों को आसान बनाने के लिए उनके प्रदर्शन और क्षमता का व्यवस्थित रूप से मूल्यांकन करना
(C) विद्यालय के वार्षिक बजट की वित्तीय व्यावहारिकता निर्धारित करना
(D) विभिन्न विषयों में छात्रों की शैक्षणिक उपलब्धि का मूल्यांकन करना

2. कार्य निष्पादन मूल्यांकन (Performance Appraisal) के उद्देश्यों के संबंध में निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:
I. यह पदोन्नति (Promotion) और स्थानांतरण (Transfer) से संबंधित निर्णयों का आधार प्रदान करता है।
II. यह कर्मचारियों की प्रशिक्षण और विकास आवश्यकताओं की पहचान करने में मदद करता है।
III. यह गंभीर दुराचार (Misconduct) के लिए औपचारिक अनुशासनात्मक कार्यवाही (Disciplinary Proceedings) को दरकिनार करने के एक उपकरण के रूप में कार्य करता है।
ऊपर दिए गए कथनों में से कौन सा/से सही है/हैं?
(A) केवल I और II
(B) केवल II और III
(C) केवल I और III
(D) I, II, और III

3. कार्य निष्पादन मूल्यांकन (Performance Appraisal) को संरचनात्मक (Formative) और योगात्मक (Summative) उपयोगों में वर्गीकृत किया जा सकता है। विद्यालय के संदर्भ में कार्य निष्पादन मूल्यांकन के योगात्मक उपयोग का उदाहरण निम्नलिखित में से कौन सा है?
(A) प्रोबेशनरी शिक्षक के पुष्टिकरण (Confirmation) पर निर्णय लेना
(B) कक्षा प्रबंधन तकनीकों पर रचनात्मक प्रतिक्रिया प्रदान करना
(C) विशिष्ट पेशेवर विकास कार्यशालाओं का सुझाव देना
(D) छात्र जुड़ाव में सुधार के लिए शिक्षक को मार्गदर्शन (Mentoring) देना

4. नीचे दो कथन दिए गए हैं, एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रुप में अंकित किया गया है।
अभिकथन (A): कार्य निष्पादन मूल्यांकन (Performance Appraisal) मुख्य रुप से एक पश्चव्यापी अभ्यास है जो केवल कर्मचारी की अतीत की गलतियों की पहचान करने पर केंद्रित है।
कारण (R): आधुनिक कार्य निष्पादन मूल्यांकन प्रणाली (Modern Performance Appraisal Systems) निरंतर प्रतिक्रिया, भविष्य के लक्ष्य निर्धारण और कर्मचारी विकास पर जोर देती है।
(A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

5. निम्नलिखित में से किसे कार्य निष्पादन मूल्यांकन (Performance Appraisal) की पारंपरिक विधि माना जाता है?
(A) ग्राफिक रेटिंग स्केल
(B) 360-डिग्री फीडबैक
(C) उद्देश्य द्वारा प्रबंधन
(D) व्यवहारिक रूप से एंकर की गई रेटिंग स्केल

6. पारंपरिक कार्य निष्पादन मूल्यांकन पद्धतियों के संबंध में गलत युग्म की पहचान कीजिए:
(A) रैंकिंग विधि (Ranking Method) - मूल्यांकनकर्ता किसी विशिष्ट गुण या संगठन में समग्र योगदान पर कर्मचारियों को सर्वश्रेष्ठ से सबसे खराब तक रैंक देता है
(B) जबरन वितरण (Forced Distribution) - मूल्यांकनकर्ता एक वक्र के माध्यम से विभिन्न प्रदर्शन श्रेणियों में कर्मचारियों का एक पूर्व निर्धारित प्रतिशत आवंटित करता है
(C) युग्मित तुलना (Paired Comparison) - मूल्यांकनकर्ता क्रमिक जोड़ों में प्रत्येक कर्मचारी की तुलना हर दूसरे कर्मचारी से व्यवस्थित रुप से करता है

NODIA

(D) I, II, और III

21. पारंपरिक ग्राफिक रेटिंग स्केल की तुलना में व्यवहारिक रुप से एंकर की गई रेटिंग स्केल (BARS) का उपयोग करने का प्राथमिक लाभ क्या है?
(A) BARS मूल्यांकनकर्ता की व्यक्तिपरकता और अस्पष्टता को कम करने के लिए व्यवहारिक एंकर का उपयोग करता है
(B) BARS को विकसित करने के लिए काफी कम प्रशासनिक समय और तकनीकी विशेषज्ञता की आवश्यकता होती है
(C) BARS वास्तविक कर्मचारी व्यवहार का निरीक्षण करने के लिए मूल्यांकनकर्ताओं की आवश्यकता को पूरी तरह से समाप्त कर देता है
(D) BARS संशोधन के बिना सभी अलग-अलग संगठनात्मक नौकरी प्रकारों में सार्वभौमिक रूप से लागू होता है

22. एक शिक्षक के लिए BARS मूल्यांकन में, "कक्षा प्रबंधन" (Classroom Management) पर 5 (उत्कृष्ट) की रेटिंग के लिए एक एंकर सबसे अधिक संभावना क्या पढ़ेगा?
(A) "शिक्षक दैनिक कक्षा प्रबंधन को बनाए रखने में लगातार असाधारण कौशल प्रदर्शित करता है।"
(B) "एक गर्मजोशी से भरा व्यक्तित्व रखता है, प्रभावी ढंग से संवाद करता है, और सभी छात्रों द्वारा पसंद किया जाता है।"
(C) "कक्षा में निरंतर भौतिक उपस्थिति बनाए रखता है और स्कूल के कर्तव्यों से कभी अनुपस्थित नहीं रहता है।"
(D) "सक्रिय रूप से व्यवधानों को रोकता है और छात्रों को शामिल करने के लिए सकारात्मक सुदृढ़ीकरण का उपयोग करता है।"

23. अत्यधिक विविध शिक्षण भूमिकाओं वाले एक बड़े स्कूल तंत्र में BARS को लागू करना अक्सर चुनौतीपूर्ण क्यों होता है?
(A) अवलोकित व्यवहार के आधार पर शिक्षकों का मूल्यांकन करना रोजगार कानून द्वारा सख्त वर्जित है
(B) प्रत्येक भूमिका के लिए अलग-अलग पैमाने और एंकर विकसित करना महंगा और समय लेने वाला है
(C) यह वस्तुनिष्ठ संख्यात्मक स्कोरिंग की अनुमति नहीं देता है, जिससे पदोन्नति की गणना कठिन हो जाती है
(D) यह प्रत्यक्ष प्रशासनिक अवलोकन के बजाय पूरी तरह से व्यक्तिपरक छात्र प्रतिक्रिया पर निर्भर करता है

24. एक कार्य निष्पादन मूल्यांकन (Performance Appraisal) फॉर्म में प्राचार्य से शिक्षक की "समयबद्धता," "विषय ज्ञान," और "पहल" को 1 (खराब) से 5 (उत्कृष्ट) के पैमाने पर आंकने के लिए कहा जाता है। यह किसका एक उदाहरण है?
(A) जबरन विकल्प विधि (Forced Choice Method)
(B) निबंध मूल्यांकन विधि (Essay Evaluation Method)
(C) ग्राफिक रेटिंग स्केल (Graphic Rating Scale)
(D) युग्मित तुलना (Paired Comparison)

25. एक मानक रेटिंग स्केल का उपयोग करके शिक्षक का मूल्यांकन करने वाले एक प्राचार्य शिक्षक को "शिक्षण कौशल" (Instructional Skill) पर उच्च रेटिंग देते हैं। इस उच्च रेटिंग से प्रभावित होकर, प्राचार्य बाद में शिक्षक को "रिकॉर्ड रखने" और "पाठ्येतर गतिविधियों में भागीदारी" पर उच्च रेटिंग देते हैं, भले ही इन क्षेत्रों में शिक्षक का प्रदर्शन वास्तव में औसत हो। यह परिदृश्य क्या दर्शाता है?
(A) विषमता त्रुटि (Contrast Error)
(B) केंद्रीय प्रवृत्ति त्रुटि (Central Tendency Error)
(C) उदारता त्रुटि (Leniency Error)
(D) हेलो प्रभाव (Halo Effect)

26. मानक ग्राफिक रेटिंग स्केल (Graphic Rating Scale) की एक बड़ी कमी यह है कि जिन लक्षणों का आकलन किया जा रहा है (जैसे, "दृष्टिकोण", "पहल") वे अक्सर:
(A) स्पष्ट व्यावहारिक परिभाषाओं के अभाव के कारण मूल्यांकनकर्ताओं द्वारा विविध व्याख्याओं के लिए खुले होते हैं
(B) ऐसे शब्दों में परिभाषित होते हैं जो अत्यधिक संकीर्ण, अत्यधिक विशिष्ट और व्यवहार में प्रतिबंधात्मक होते हैं
(C) अत्यधिक वस्तुनिष्ठ बना दिए जाते हैं, जिससे शिक्षण के मानवीय और भावनात्मक पहलुओं की पूरी तरह से उपेक्षा होती है
(D) विशेष रूप से शारीरिक श्रम वाली नौकरियों के लिए डिज़ाइन किए गए हैं और पेशेवर शिक्षकों के लिए पूरी तरह से अनुपयुक्त हैं

27. नीचे दो कथन दिए गए हैं, एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रुप में अंकित किया गया है।
अभिकथन (A): एक ग्राफिक रेटिंग स्केल में, पैमाने पर बिंदु (जैसे, 1 से 5) हमेशा प्रदर्शन अंतर के पूरी तरह से समान अंतरालों का प्रतिनिधित्व करते हैं।
कारण (R): रेटिंग स्केल अक्सर व्यक्तिपरकता से ग्रस्त होते हैं क्योंकि "3" और "4" के बीच का अंतर एक मूल्यांकनकर्ता से दूसरे मूल्यांकनकर्ता में भिन्न हो सकता है।
(A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

28. यदि कोई प्राचार्य 10 शिक्षकों का मूल्यांकन करने के लिए युग्मित तुलना (Paired Comparison) विधि का उपयोग करता है, तो प्राचार्य को कुल कितनी तुलनाएं करनी होंगी? [सूत्र: N(N-1)/2]
(A) 20
(B) 45
(C) 90
(D) 100

Click Here to Buy book on Flipkart

मूल्यांकनकर्ताओं का अत्यधिक शारीरिक रूप से थक जाना
(C) अत्यधिक जानकारी प्राप्त होने के कारण मूल्यांकित कर्मचारी द्वारा प्रतिक्रिया की पूरी तरह से उपेक्षा करना
(D) प्रशासनिक मानव संसाधन विभाग द्वारा समय पर रेटिंग डेटा को ठीक से संकलित और विश्लेषण करने में विफल होना

14. उद्देश्य द्वारा प्रबंधन (Management by Objectives - MBO) की अवधारणा, जिसे अक्सर कार्य निष्पादन मूल्यांकन के लिए अपनाया जाता है, किसके द्वारा लोकप्रिय बनाई गई थी?
(A) फ्रेडरिक टेलर (Frederick Taylor)
(B) एल्टन मेयो (Elton Mayo)
(C) पीटर ड्रकर (Peter Drucker)
(D) डगलस मैकग्रेगर (Douglas McGregor)

15. MBO-आधारित कार्य निष्पादन मूल्यांकन प्रक्रिया के निम्नलिखित चरणों को सही कालानुक्रमिक क्रम में व्यवस्थित कीजिए:
I. मूल्यांकन अवधि के लिए संयुक्त रूप से विशिष्ट लक्ष्य निर्धारित करना
II. लक्ष्यों की दिशा में प्रगति की आवधिक समीक्षा
III. संगठनात्मक उद्देश्यों का निर्धारण
IV. लक्ष्य प्राप्ति के आधार पर अंतिम कार्य निष्पादन मूल्यांकन
निम्नलिखित में से कौन सा सही क्रम है?
(A) III, I, II, IV
(B) I, III, II, IV
(C) III, II, I, IV
(D) I, II, IV, III

16. एक प्राचार्य और एक स्नातकोत्तर शिक्षक (PGT) शैक्षणिक वर्ष की शुरुआत में संयुक्त रूप से एक लक्ष्य निर्धारित करते हैं: "पिछले वर्ष की तुलना में बोर्ड परीक्षा में औसत कक्षा स्कोर में 10% सुधार सुनिश्चित करना।" वर्ष के अंत में, शिक्षक का मूल्यांकन मुख्य रूप से इस बात पर आधारित होता है कि यह लक्ष्य पूरा हुआ या नहीं। यह परिदृश्य किस मूल्यांकन विधि को दर्शाता है?
(A) व्यवहारिक रूप से एंकर की गई रेटिंग स्केल (Behaviorally Anchored Rating Scales - BARS)
(B) चेकलिस्ट विधि (Checklist Method)
(C) उद्देश्य द्वारा प्रबंधन (Management by Objectives - MBO)
(D) गंभीर घटना विधि (Critical Incident Method)

17. कार्य निष्पादन मूल्यांकन के लिए उद्देश्य द्वारा प्रबंधन (Management by Objectives - MBO) विधि का उपयोग करने की मान्यता प्राप्त सीमा निम्नलिखित में से कौन सी है?
(A) यह विद्यालय प्रमुख द्वारा निरंकुश और केंद्रीकृत निर्णय लेने की प्रक्रियाओं को दृढ़ता से प्रोत्साहित करता है
(B) यह अक्सर गुणात्मक, दीर्घकालिक विकास के स्थान पर अल्पकालिक मापने योग्य लक्ष्यों पर ध्यान केंद्रित करता है
(C) यह कर्मचारियों को स्पष्ट रूप से यह समझने से रोकता है कि उनके कार्य भूमिकाओं में उनसे क्या अपेक्षा की जाती है
(D) यह वास्तविक परिणामों के बजाय पूरी तरह से कर्मचारी के व्यक्तित्व लक्षणों के मूल्यांकन पर निर्भर करता है

18. MBO-आधारित मूल्यांकन प्रणाली की सफलता के लिए लक्ष्य-निर्धारण का कौन सा सिद्धांत केंद्रीय है?
(A) लचीलेपन की अनुमति देने के लिए लक्ष्य अस्पष्ट होने चाहिए
(B) लक्ष्य पूरी तरह से शीर्ष प्रबंधन द्वारा स्थापित किए जाने चाहिए और subordinates पर थोपे जाने चाहिए
(C) तनाव कम करने के लिए लक्ष्य गुणात्मक (Qualitative) होने चाहिए और संख्यात्मक लक्ष्यों से बचना चाहिए
(D) लक्ष्य SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound) होने चाहिए

19. व्यवहारिक रूप से एंकर की गई रेटिंग स्केल (Behaviorally Anchored Rating Scales - BARS) किन दो मूल्यांकन विधियों की विशेषताओं को जोड़ती हैं?
(A) गंभीर घटना विधि (Critical Incident Method) और ग्राफिक रेटिंग स्केल (Graphic Rating Scale)
(B) जबरन वितरण विधि (Forced Distribution Method) और ग्राफिक रेटिंग स्केल (Graphic Rating Scale)
(C) उद्देश्य द्वारा प्रबंधन (Management by Objectives - MBO) और युग्मित तुलना विधि (Paired Comparison Method)
(D) 360-डिग्री फीडबैक प्रणाली (360-degree Feedback System) और चेकलिस्ट मूल्यांकन (Checklist Evaluation)

20. व्यवहारिक रूप से एंकर की गई रेटिंग स्केल (Behaviorally Anchored Rating Scales - BARS) के विकास के संबंध में निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:
I. इसमें प्रभावी और अप्रभावी व्यवहार की गंभीर घटनाओं को उत्पन्न करना शामिल है।
II. इसके लिए इन घटनाओं को एक संख्यात्मक रेटिंग निरंतरता के साथ स्केल करने की आवश्यकता होती है।
III. यह किसी भी संगठन के लिए एक त्वरित, सस्ती और आसानी से विकसित की जाने वाली विधि है।
ऊपर दिए गए कथनों में से कौन सा/से सही है/हैं?
(A) केवल I
(B) केवल I और II
(C) केवल II और III

Downloaded from www.pdf.tube

(A) कर्मचारी के प्रदर्शन का सीधे मूल्यांकन करने के लिए जिम्मेदार तत्काल पर्यवेक्षक
(B) व्यक्तिगत कर्मचारी जो वर्तमान में कार्य निष्पादन मूल्यांकन प्रक्रिया से गुजर रहा है
(C) एचआर विशेषज्ञों या उच्च प्रबंधन की एक समिति
(D) प्रशासनिक नेतृत्व द्वारा नियुक्त बाहरी संगठनात्मक लेखा परीक्षा समिति

37. कार्य निष्पादन मूल्यांकन की जबरन-विकल्प विधि (Forced-Choice Method) को विशेष रुप से निम्नलिखित में से किस मूल्यांकनकर्ता प्रवृत्ति को कम करने के लिए डिज़ाइन किया गया था?
(A) सचेत मूल्यांकनकर्ता पूर्वाग्रह और उदारता या कठोरता की प्रवृत्तियां
(B) मात्रात्मक संख्यात्मक डेटा पर अत्यधिक परिचालन निर्भरता
(C) मूल्यांकन को ठीक से संचालित करने के लिए आवश्यक कुल प्रशासनिक समय
(D) मूल्यांकन फॉर्म डिजाइन करने और प्रिंट करने में शामिल उच्च वित्तीय लागत

38. जबरन-विकल्प रेटिंग विधि (Forced-Choice Rating Method) के बारे में निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:
I. मूल्यांकनकर्ता के सामने कथनों के समूह प्रस्तुत किए जाते हैं और उसे यह चुनना होता है कि कौन सा कथन कर्मचारी का सबसे अधिक या सबसे कम वर्णन करता है।
II. मूल्यांकनकर्ता को आमतौर पर अपने द्वारा चुने जा रहे कथनों के सटीक स्कोरिंग भार का पता नहीं होता है।
III. यह मूल्यांकनकर्ताओं को हतोत्साहित करता है क्योंकि वे अपने पसंदीदा subordinates के लिए आसानी से उच्च स्कोर सुनिश्चित नहीं कर सकते हैं।
ऊपर दिए गए कथनों में से कौन सा/से सही है/हैं?
(A) केवल I और II
(B) केवल II और III
(C) केवल I और III
(D) I, II, और III

39. निम्नलिखित में से कौन सा जबरन-विकल्प मूल्यांकन (Forced-Choice Appraisal) आइटम का एक उदाहरण है?
(A) 1 से 5 तक की मानकीकृत संख्यात्मक पैमाने का उपयोग करके शिक्षक की कार्यस्थल की समयबद्धता और उपस्थिति का मूल्यांकन और रेटिंग करें।
(B) उस कथन का चयन करें जो शिक्षक का सबसे अच्छा वर्णन करता है: दबाव में शांत रहता है, या कार्यों को सटीक रूप से पूरा करता है।
(C) यह दर्शाने के लिए कि क्या शिक्षक लगातार अपनी आवश्यक साप्ताहिक पाठ योजनाओं को समय पर जमा करता है, "हाँ" या "नहीं" पर निशान लगाएं।
(D) शिक्षक की प्राथमिक पेशेवर ताकतों का स्पष्ट रूप से वर्णन और मूल्यांकन करते हुए एक विस्तृत वर्णनात्मक पैराग्राफ लिखें।

40. जब कोई मूल्यांकनकर्ता किसी एक प्रमुख नकारात्मक विशेषता के प्रति नकारात्मक धारणा के कारण किसी कर्मचारी को सभी आयामों पर खराब रेटिंग देता है, तो इस संज्ञानात्मक पूर्वाग्रह को क्या कहा जाता है:
(A) हेलो प्रभाव (Halo Effect)
(B) नवीनता प्रभाव (Recency Effect)
(C) हॉर्न प्रभाव (Horn Effect)
(D) स्पिलओवर प्रभाव (Spillover Effect)

41. कार्य निष्पादन मूल्यांकन (Performance Appraisal) में "केंद्रीय प्रवृत्ति" (Central Tendency) त्रुटि तब होती है जब एक मूल्यांकनकर्ता:
(A) लगातार और व्यवस्थित रुप से सभी मूल्यांकित कर्मचारियों को असामान्य रुप से उच्च रेटिंग देता है
(B) लगातार और व्यवस्थित रुप से सभी मूल्यांकित कर्मचारियों को असामान्य रुप से कम रेटिंग देता है
(C) केवल शैक्षणिक वर्ष के मध्य के दौरान प्रदर्शित प्रदर्शन के आधार पर कर्मचारियों का मूल्यांकन करता है
(D) अत्यधिक रेटिंग से बचता है और अधिकांश कर्मचारियों को "औसत" श्रेणी में रखता है

42. एक प्राचार्य जो कर्मचारियों के बीच लोकप्रिय होना चाहता है और किसी भी संघर्ष या शिकायतों से बचना चाहता है, उसके द्वारा किस मूल्यांकन त्रुटि को करने की सबसे अधिक संभावना है?
(A) उदारता त्रुटि (Leniency Error)
(B) कठोरता त्रुटि (Strictness Error)
(C) विषमता त्रुटि (Contrast Error)
(D) प्राथमिक त्रुटि (Primacy Error)

43. जब एक औसत शिक्षक को केवल इसलिए अत्यधिक उच्च दर्जा दिया जाता है क्योंकि उनका मूल्यांकन बहुत खराब प्रदर्शन करने वाले शिक्षक के तुरंत बाद किया गया था, तो मूल्यांकनकर्ता ने कौन सी त्रुटि की है:
(A) हेलो प्रभाव (Halo Effect)
(B) विषमता त्रुटि (Contrast Error)
(C) उदारता त्रुटि (Leniency Error)
(D) केंद्रीय प्रवृत्ति त्रुटि (Central Tendency Error)

NODIA

44. एक विद्यालय प्रमुख मार्च में एक शिक्षक का मूल्यांकन करता है। यद्यपि शिक्षक ने अप्रैल से दिसंबर तक उत्कृष्ट प्रदर्शन किया, लेकिन व्यक्तिगत मुद्दों के कारण जनवरी और फरवरी में उनका प्रदर्शन काफी गिर गया। विद्यालय प्रमुख शिक्षक को "खराब" समग्र वार्षिक रेटिंग देता है। विद्यालय प्रमुख ने मुख्य रूप से कौन सी सामान्य मूल्यांकन त्रुटि की है?
(A) कठोरता त्रुटि (Strictness Error)
(B) नवीनता त्रुटि (Recency Error)
(C) स्पिलओवर प्रभाव (Spillover Effect)

29. मूल्यांकन की "जबरन वितरण" (Forced Distribution) विधि इस धारणा पर काम करती है कि किसी संगठन में कर्मचारी का प्रदर्शन किसके अनुरूप होता है:
(A) सामान्य घंटी के आकार का वितरण वक्र (Normal bell-shaped distribution curve)
(B) मानक सममित यू-आकार का वितरण वक्र (Standard symmetric U-shaped distribution curve)
(C) उलटा असममित जे-आकार का प्रायिकता वक्र (Inverted asymmetric J-shaped probability curve)
(D) निरंतर धनात्मक रूप से विषम वितरण वक्र (Continuous positively skewed distribution curve)

30. जबरन वितरण (Forced Distribution) विधि के बारे में निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:
I. यह मूल्यांकनकर्ता को विभिन्न प्रदर्शन श्रेणियों में कर्मचारियों के एक पूर्व निर्धारित प्रतिशत को रखने के लिए मजबूर करता है।
II. यह केंद्रीय प्रवृत्ति और उदारता त्रुटियों को समाप्त करने में अत्यधिक प्रभावी है।
III. सबसे निष्पक्ष मूल्यांकन विधि के रूप में कर्मचारियों द्वारा इसका सार्वभौमिक रूप से स्वागत किया जाता है।
IV. यदि समग्र समूह अत्यधिक सक्षम है तो यह कृत्रिम रूप से अच्छे प्रदर्शन करने वालों को औसत के रूप में वर्गीकृत कर सकता है।
ऊपर दिए गए कथनों में से कौन से सही हैं?
(A) केवल I, II, और III
(B) केवल I, II, और IV
(C) केवल II, III, और IV
(D) केवल I, III, और IV

31. बड़े कर्मचारियों का आकलन करते समय सरल रैंकिंग विधि (Simple Ranking Method) की सबसे महत्वपूर्ण सीमा क्या है?
(A) यह मूल्यांकनकर्ताओं को प्रत्येक निर्दिष्ट रैंक के लिए व्यापक लिखित गुणात्मक प्रतिक्रिया प्रदान करने के लिए मजबूर करता है
(B) यह प्रदर्शन की परवाह किए बिना सभी कर्मचारियों को पूरी तरह से औसत आंकने की प्रवृत्ति रखता है
(C) इसकी गणना के लिए अत्यधिक वित्तीय व्यय और कंप्यूटिंग सॉफ्टवेयर की आवश्यकता होती है
(D) यह गलत तरीके से लगातार रैंकों के बीच समान प्रदर्शन अंतर मान लेता है

32. किस कार्य निष्पादन मूल्यांकन (Performance Appraisal) विधि में प्रबंधक कर्मचारी के असाधारण रूप से अच्छे या खराब व्यवहार के विशिष्ट उदाहरणों का एक निरंतर लॉग बनाए रखता है?
(A) मानकीकृत चेकलिस्ट विधि (Standardized Checklist Method)
(B) व्यापक मूल्यांकन केंद्र (Comprehensive Assessment Centre)
(C) गंभीर घटना विधि (Critical Incident Method)
(D) व्यवहार ग्राफिक रेटिंग स्केल (Behavior Graphic Rating Scale)

33. निम्नलिखित में से कौन गंभीर घटना विधि (Critical Incident Method) के एक मुख्य लाभ का प्रतिनिधित्व करता है?
(A) यह पूरी तरह से सख्त वस्तुनिष्ठ, मापा जा सकने वाले संख्यात्मक आउटपुट मेट्रिक्स पर आधारित है
(B) यह रेटिंग और फीडबैक का समर्थन करने के लिए तथ्यात्मक व्यावहारिक उदाहरण प्रदान करता है
(C) यह प्राचार्य के लिए शिक्षकों के साथ सीधे बातचीत करने की आवश्यकता को समाप्त करता है
(D) यह मूल्यांकनकर्ता की रेटिंग से सभी व्यक्तिपरक पूर्वाग्रहों को पूरी तरह और स्थायी रूप से समाप्त कर देता है

34. एक उप-प्राचार्य दो छात्रों के बीच की लड़ाई को एक शिक्षक द्वारा कुशलतापूर्वक शांत करते हुए देखता है और तुरंत एक लॉगबुक में तारीख, स्थिति, शिक्षक की कार्रवाई और परिणाम दर्ज करता है। छह महीने बाद, इस नोट का उपयोग शिक्षक के वार्षिक मूल्यांकन के दौरान किया जाता है। उप-प्राचार्य लागू कर रहा है:
(A) जबरन विकल्प चेकलिस्ट विधि (Forced Choice Checklist Method)
(B) उद्देश्य द्वारा प्रबंधन तकनीक (Management by Objectives - MBO Technique)
(C) 360-डिग्री फीडबैक प्रणाली (360-Degree Feedback System)
(D) गंभीर घटना विधि (Critical Incident Method)

35. नीचे दो कथन दिए गए हैं, एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में अंकित किया गया है।
अभिकथन (A): गंभीर घटना विधि (Critical Incident Method) कार्य निष्पादन मूल्यांकन में नवीनता त्रुटि (Recency Error) को कम करती है।
कारण (R): वर्ष भर महत्वपूर्ण व्यवहारों को लगातार लॉग करके, मूल्यांकनकर्ता द्वारा मूल्यांकन से ठीक पहले के हफ्तों के दौरान केवल कर्मचारी के व्यवहार पर मूल्यांकन आधारित करने की संभावना कम होती है।
(A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

36. कार्य निष्पादन मूल्यांकन की भारित चेकलिस्ट विधि (Weighted Checklist Method) में, कर्मचारी व्यवहार से संबंधित विभिन्न वर्णनात्मक कथनों के लिए आमतौर पर भार कौन निर्धारित करता है?

Click Here to Buy book on Amazon

(D) मूल्यांकन केंद्र (Assessment Centre) - मूल्यांकनकर्ता पूरी तरह से तत्काल पर्यवेक्षक द्वारा प्रस्तुत वार्षिक गोपनीय रिपोर्ट (Annual Confidential Report - ACR) पर निर्भर करता है

7. कार्य निष्पादन मूल्यांकन (Performance Appraisal) के संदर्भ में, "फील्ड रिव्यू" (Field Review) विधि में शामिल है:
(A) खेल के मैदान में शारीरिक शिक्षा शिक्षकों का सीधे अवलोकन और मूल्यांकन करने वाले प्राचार्य
(B) एक बाहरी एचआर विशेषज्ञ जो प्रदर्शन का मूल्यांकन करने के लिए पर्यवेक्षकों का साक्षात्कार लेता है और कर्मचारी रिकॉर्ड की समीक्षा करता है
(C) बाहरी फ़ील्ड यात्राओं के दौरान उनके आचरण के आधार पर प्रशासनिक कर्मचारियों का औपचारिक मूल्यांकन करने वाले शिक्षक
(D) फ़ील्ड गतिविधियों के दौरान प्राचार्य की प्रशासनिक उपस्थिति का व्यवस्थित रूप से आकलन करने वाले छात्र

8. एक विद्यालय में एक नए नियुक्त प्राचार्य किसी विशेष मानदंड को निर्दिष्ट किए बिना, सभी 40 शिक्षकों का 1 (सर्वश्रेष्ठ) से 40 (सबसे खराब) तक सख्ती से मूल्यांकन करने का निर्णय लेते हैं। विद्यालय के माहौल में इस दृष्टिकोण का सबसे महत्वपूर्ण नुकसान निम्नलिखित में से कौन सा है?
(A) यह समग्र मूल्यांकन प्रक्रिया से केंद्रीय प्रवृत्ति (Central Tendency) रेटिंग त्रुटि को पूरी तरह से समाप्त कर देता है
(B) युग्मित तुलना (Paired Comparison) विधि का उपयोग करने की तुलना में इसकी गणना करने में बहुत अधिक समय लगता है
(C) यह व्यक्तिगत शिक्षण दक्षताओं पर विशिष्ट विकासात्मक प्रतिक्रिया प्रदान करने में विफल रहता है
(D) इसके अंतिम परिणामों को संसाधित करने के लिए विशेष सांख्यिकीय सॉफ्टवेयर के उपयोग की सख्ती से आवश्यकता होती है

9. एक विद्यालय शिक्षक के लिए 360-डिग्री कार्य निष्पादन मूल्यांकन प्रणाली (360-degree Performance Appraisal System) में, आमतौर पर निम्नलिखित में से कौन सा समूह मूल्यांकनकर्ता के रूप में कार्य करता है?
(A) विशेष रूप से विद्यालय के प्राचार्य, उप-प्राचार्य और वरिष्ठ प्रशासनिक अधिकारी
(B) क्षेत्रीय शिक्षा प्राधिकरण द्वारा सीधे नियुक्त केवल बाहरी पैनल निरीक्षक
(C) विशेष रूप से विद्यालय प्रबंधन समिति (School Management Committee - SMC) के निर्वाचित अभिभावक और समुदाय के सदस्य
(D) शिक्षक का स्व-मूल्यांकन (Self-Appraisal), सहकर्मी, छात्र, विद्यालय प्रमुख, और कभी-कभी अभिभावक

10. 360-डिग्री मूल्यांकन विधि के संबंध में निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:
I. यह एकल-स्रोत मूल्यांकनों की तुलना में कर्मचारी के प्रदर्शन का अधिक व्यापक दृष्टिकोण प्रदान करता है।
II. यह व्यक्तिगत पूर्वाग्रहों और पारस्परिक संघर्षों से पूरी तरह मुक्त है।
III. इसे प्रभावी ढंग से लागू करने के लिए विश्वास और खुलेपन की संस्कृति की आवश्यकता होती है।
IV. यह अक्सर विभिन्न हितधारक समूहों से परस्पर विरोधी प्रतिक्रिया उत्पन्न करता है।
ऊपर दिए गए कथनों में से कौन सा/से सही है/हैं?
(A) केवल I, II, और III
(B) केवल I, III, और IV
(C) केवल II, III, और IV
(D) I, II, III, और IV

11. शैक्षणिक संस्थान में 360-डिग्री फीडबैक के सफल कार्यान्वयन के लिए प्राथमिक पूर्व-आवश्यकताओं में से एक है:
(A) फीडबैक को सीधे कम प्रदर्शन करने वाले कर्मचारियों की तत्काल बर्खास्तगी (Termination) से जोड़ना
(B) ईमानदार प्रतिक्रिया को प्रोत्साहित करने के लिए मूल्यांकनकर्ताओं की पूर्ण गुमनामी (Anonymity) सुनिश्चित करना
(C) सभी फीडबैक को पूरे स्टाफ के लिए सार्वजनिक रूप से उपलब्ध कराना
(D) गुणात्मक टिप्पणियों के बिना फीडबैक को विशेष रूप से मात्रात्मक संख्यात्मक रेटिंग तक सीमित करना

12. नीचे दो कथन दिए गए हैं, एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में अंकित किया गया है।
अभिकथन (A): सरकारी स्कूलों में वार्षिक वेतन वृद्धि (Annual Increment) और पदोन्नति (Promotion) निर्धारित करने के लिए 360-डिग्री मूल्यांकन विधि का व्यापक रूप से उपयोग किया जाता है।
कारण (R): 360-डिग्री फीडबैक का प्राथमिक उद्देश्य विकासात्मक है, जिससे व्यक्तियों को यह समझने में मदद मिलती है कि उनके व्यवहार को उनके आसपास के दूसरों द्वारा कैसे देखा जाता है।
(A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

13. 360-डिग्री मूल्यांकन प्रणाली को लागू करते समय, "मूल्यांकनकर्ता की थकान" (Rater Fatigue) के रूप में जाने जाने वाले संभावित जोखिम क्या है?
(A) कई लंबे मूल्यांकन फॉर्म भरने के कारण मूल्यांकनकर्ताओं द्वारा लापरवाही से रेटिंग देना
(B) बहु-कक्षा अवलोकनों का संचालन करने से

(D) प्रक्षेप्य त्रुटि (Projection Error)

45. कार्य निष्पादन मूल्यांकन (Performance Appraisal) में हेलो प्रभाव (Halo Effect) और केंद्रीय प्रवृत्ति (Central Tendency) जैसे मूल्यांकनकर्ता पूर्वाग्रहों को कम करने में निम्नलिखित में से कौन सी रणनीति सबसे प्रभावी है?
(A) सामान्य त्रुटियों (Rating Errors) को पहचानने और पूर्वाग्रह से बचने के लिए मूल्यांकनकर्ताओं को प्रशिक्षित करना
(B) पूरे स्कूल तंत्र में प्रशासनिक कार्य निष्पादन मूल्यांकन प्रक्रिया को पूरी तरह से समाप्त करना
(C) पर्यवेक्षी इनपुट के बिना व्यक्तिगत कर्मचारियों को विशेष रुप से स्व-मूल्यांकन (Self-Appraisal) करने की अनुमति देना
(D) ओपन-एंडेड निबंध मूल्यांकनों का उपयोग करना जिनमें औपचारिक मानकीकृत मूल्यांकन मानदंडों का अभाव हो

46. "क्षमता मूल्यांकन" (Potential Appraisal) का प्राथमिक ध्यान क्या है?
(A) कर्मचारी की वर्तमान परिचालन भूमिका के भीतर उसकी ऐतिहासिक उपलब्धियों का मूल्यांकन और दस्तावेजीकरण करना
(B) सटीक वार्षिक मौद्रिक प्रदर्शन बोनस की गणना करना जिसे प्राप्त करने का एक कर्मचारी हकदार है
(C) भविष्य की उच्च जिम्मेदारियों के लिए प्रसुप्त क्षमताओं और क्षमता का आकलन करना
(D) पिछले शैक्षणिक वर्ष के दौरान सभी प्रमुख प्रशासनिक अनुशासनात्मक उल्लंघनों को औपचारिक रुप से रिकॉर्ड करना और ट्रैक करना

47. क्षमता मूल्यांकन (Potential Appraisal) के दौरान अक्सर मूल्यांकन किए जाने वाले निम्नलिखित संकेतकों पर विचार कीजिए:
I. समस्या सुलझाने और विश्लेषणात्मक क्षमता
II. नेतृत्व और टीम-निर्माण कौशल
III. तनाव और अस्पष्टता को संभालने की क्षमता
IV. पिछले महीने में ली गई आकस्मिक छुट्टियों की संख्या
कर्मचारी की भविष्य की क्षमता का आकलन करने के लिए उपरोक्त में से कौन से वैध संकेतक हैं?
(A) केवल I, II, और III
(B) केवल II, III, और IV
(C) केवल I, III, और IV
(D) I, II, III, और IV

48. विद्यालय प्रणाली में मानव संसाधन प्रबंधन (Human Resource Management - HRM) के निम्नलिखित में से किस कार्य से क्षमता मूल्यांकन (Potential Appraisal) सबसे अधिक आंतरिक रुप से जुड़ा हुआ है?
(A) मासिक पेरोल और वेतन प्रसंस्करण
(B) नियमित कर्मचारी शिकायतों (Grievance Redressal) को संभालना
(C) उत्तराधिकार योजना और करियर विकास (Succession Planning and Career Development)
(D) शैक्षणिक समय-सारणी का निर्माण और समय-निर्धारण

49. क्षमता मूल्यांकन (Potential Appraisal) के लिए आमतौर पर निम्नलिखित में से किस तकनीक का उपयोग नहीं किया जाता है?
(A) मूल्यांकन केंद्र (Assessment Centres)
(B) पीस-रेट आउटपुट माप (Piece-rate Output Measurement)
(C) मनोवैज्ञानिक परीक्षण (Psychological Tests)
(D) प्रबंधन खेल और भूमिका निभाना (Management Games and Role Plays)

50. कार्य निष्पादन मूल्यांकन (Performance Appraisal) और क्षमता मूल्यांकन (Potential Appraisal) के बीच मूलभूत अंतर यह है कि:
(A) कार्य निष्पादन मूल्यांकन सख्ती से भविष्य के लक्ष्यों को निर्धारित करने पर केंद्रित है, जबकि क्षमता मूल्यांकन केवल अतीत की गलतियों की पहचान करने पर केंद्रित है।
(B) कार्य निष्पादन मूल्यांकन व्यक्तिपरक गुणात्मक अवलोकनों पर निर्भर करता है, जबकि क्षमता मूल्यांकन सख्ती से मात्रात्मक मेट्रिक्स का उपयोग करता है।
(C) कार्य निष्पादन मूल्यांकन विशेष रुप से सहकर्मी सहयोगियों द्वारा आयोजित किया जाता है, जबकि क्षमता मूल्यांकन सीधे छात्रों द्वारा आयोजित किया जाता है।
(D) कार्य निष्पादन मूल्यांकन वर्तमान नौकरी के काम का मूल्यांकन करता है; क्षमता मूल्यांकन उच्च भूमिकाओं की क्षमता का आकलन करता है।

51. नीचे दो कथन दिए गए हैं, एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रुप में अंकित किया गया है।
अभिकथन (A): एक कर्मचारी जो अपने कार्य निष्पादन मूल्यांकन में उच्चतम रेटिंग प्राप्त करता है, उसे प्रबंधकीय भूमिका के लिए अपने क्षमता मूल्यांकन में उच्च स्कोर करने की गारंटी दी जाती है।
कारण (R): वर्तमान में परिचालन भूमिका (जैसे, शिक्षण) में उत्कृष्ट प्रदर्शन करने के लिए आवश्यक कौशल उच्च नेतृत्व भूमिका (जैसे, प्राचार्य) के लिए आवश्यक कौशलों के पूरी तरह से समान हैं।
(A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

52. कौन सी प्रबंधन अवधारणा यह चेतावनी देती है कि संगठन अक्सर कर्मचारियों को उनकी वर्तमान भूमिका में उनके प्रदर्शन

Downloaded from www.pdf.tube

प्रमुखों में नेतृत्व क्षमताओं का विकास करके शिक्षा की गुणवत्ता को सीधे प्रभावित करता है। मानकीकृत पाठ्यपुस्तकों की प्रशासनिक खरीद एक सामग्री प्रबंधन कार्य है, जिसका मानव क्षमता विकास से कोई सीधा संबंध नहीं होता है।

91. (A) गुणवत्ता शैक्षिक सेवाएं देने वाली मानव पूंजी (Human Capital) के निरंतर संवर्धन पर निर्भर करती है
शिक्षा में गुणवत्ता आश्वासन HRD से गहराई से जुड़ा है क्योंकि शैक्षणिक संस्थानों द्वारा दी जाने वाली सेवाओं की गुणवत्ता वहाँ कार्यरत मानव पूंजी (Human Capital) की क्षमता पर निर्भर करती है। जब HRD के माध्यम से शिक्षकों और कर्मचारियों की दक्षताओं का निरंतर संवर्धन किया जाता है, तो समग्र शैक्षिक गुणवत्ता स्वतः सुधरती है।

92. (B) सभी हितधारकों को शामिल करते हुए शिक्षण-अधिगम प्रक्रियाओं में निरंतर, क्रमिक सुधार (Continuous Incremental Improvement)
जब संपूर्ण गुणवत्ता प्रबंधन (TQM) सिद्धांतों को विद्यालय के HRD के साथ जोड़ा जाता है, तो प्राथमिक ध्यान शिक्षण-अधिगम प्रक्रियाओं में निरंतर और क्रमिक सुधार (Continuous Incremental Improvement) पर स्थानांतरित हो जाता है। इसमें शिक्षक, छात्र और प्रशासक मिलकर गुणवत्ता मानकों को बढ़ाने और संस्थागत प्रक्रियाओं को बेहतर बनाने के लिए निरंतर प्रयास करते हैं।

93. (B) संवर्धित छात्र अधिगम परिणाम (Learning Outcomes) और बढ़ी हुई सहभागिता (Engagement)
प्रभावी HRD प्रथाओं द्वारा शिक्षा की गुणवत्ता पर पड़े सकारात्मक प्रभाव का सबसे वैध संकेतक छात्रों के संवर्धित अधिगम परिणाम (Learning Outcomes) और कक्षा में उनकी बढ़ी हुई सहभागिता (Engagement) है। जब HRD द्वारा शिक्षकों की दक्षता बढ़ती है, तो उसका सीधा और प्रत्यक्ष लाभ छात्रों की शैक्षणिक उपलब्धि के रूप में दिखाई देता है।

94. (A) भवन रखरखाव अनुबंध देने की प्रक्रियात्मक दिनचर्या
भवन रखरखाव अनुबंध देने की प्रक्रियात्मक दिनचर्या एक विशुद्ध भौतिक अवसंरचनात्मक कार्य है, जिसका HRD और शैक्षिक गुणवत्ता में सुधार से कोई सीधा वैचारिक संबंध नहीं है। इसके विपरीत, शिक्षकों का संवेदीकरण, भावनात्मक बुद्धिमत्ता का विकास और क्रियात्मक-अनुसंधान क्षमता बढ़ाना सीधे तौर पर मानव संसाधन विकास और शैक्षिक गुणवत्ता से जुड़े हैं।

95. (C) वांछित छात्र दक्षताओं (Student Competencies) से पीछे की ओर निर्देश डिजाइन करने के लिए शिक्षकों को प्रशिक्षित करके
HRD हस्तक्षेप शिक्षकों को परिणाम-आधारित शिक्षा (OBE) मॉडल के सिद्धांतों में प्रशिक्षित करके इनपुट-आधारित मॉडल से परिणाम-आधारित मॉडल की ओर ले जाते हैं। इसमें शिक्षकों को यह सिखाया जाता है कि वांछित छात्र दक्षताओं से पीछे की ओर (Backward Design) निर्देश और मूल्यांकन कैसे तैयार किए जाएँ ताकि स्पष्ट अधिगम परिणाम प्राप्त हो सकें।

96. (D) HRD को बढ़ावा देने के लिए प्रतिबद्ध पेशेवरों का एक राष्ट्रीय शीर्ष निकाय (National Apex Body)
राष्ट्रीय मानव संसाधन विकास नेटवर्क (NHRDN) भारत में मानव संसाधन विकास के सिद्धांतों, तकनीकों और प्रथाओं को बढ़ावा देने के लिए प्रतिबद्ध पेशेवरों का एक स्वायत्त, गैर-लाभकारी राष्ट्रीय शीर्ष निकाय (National Apex Body) है। यह नेटवर्क ज्ञान साझाकरण, क्षमता निर्माण और HR पेशेवरों के बीच नेटवर्किंग के लिए एक प्रमुख मंच प्रदान करता है।

97. (C) उदय पारीक और टी.वी. राव (Udai Pareek and T.V. Rao)
भारत में मानव संसाधन विकास आंदोलन और राष्ट्रीय HRD नेटवर्क (NHRDN) की स्थापना प्रो. उदय पारीक और डॉ. टी.वी. राव के अग्रणी कार्य से निकटता से जुड़ी है। इन विद्वानों ने 1970 के दशक में IIMA में भारतीय संदर्भ के अनुकूल पहली संस्थागत HRD प्रणाली की रूपरेखा तैयार की और इसे लोकप्रिय बनाया।

98. (B) राष्ट्रीय HRD नेटवर्क (National HRD Network - NHRDN)
360-डिग्री प्रतिपुष्टि जैसे आधुनिक HRD तंत्रों के कार्यान्वयन, विशेषज्ञ सलाह, मानकीकृत ढाँचों और पेशेवरों के साथ नेटवर्किंग के लिए प्राचार्य को राष्ट्रीय HRD नेटवर्क (NHRDN) से जुड़ना चाहिए। NHRDN ही ऐसा पेशेवर निकाय है जो HRD पद्धतियों के विकास, प्रसार और विशेषज्ञता साझा करने के लिए समर्पित मंच प्रदान करता है।

99. (D) HR पेशेवर क्षमता को बढ़ाना और HRD अवधारणाओं का प्रसार करना (Augment HR Professional Capability)
राष्ट्रीय HRD नेटवर्क (NHRDN) का प्राथमिक उद्देश्य देश के विभिन्न क्षेत्रों में कार्यरत HR पेशेवरों की पेशेवर क्षमता को बढ़ाना और HRD अवधारणाओं का व्यापक प्रसार करना है। यह संगठन ज्ञान संवर्धन, शोध, सम्मेलनों और प्रशिक्षण कार्यक्रमों के माध्यम से मानव संसाधन विकास के क्षेत्र में उत्कृष्टता लाने हेतु समर्पित है।

100. (A) वार्षिक सम्मेलन आयोजित करके, पत्रिकाओं का प्रकाशन करके और चैप्टरों की मेजबानी करके (Annual Conferences, Journals, Chapters)
राष्ट्रीय HRD नेटवर्क (NHRDN) मुख्य रूप से वार्षिक राष्ट्रीय सम्मेलनों के आयोजन, शोध पत्रिकाओं के प्रकाशन, कार्यशालाओं और विभिन्न शहरों में स्थित अपने स्थानीय चैप्टरों के माध्यम से ज्ञान का प्रसार करता है। यह ढाँचा संस्थागत नेताओं और पेशेवरों को सर्वोत्तम HRD प्रथाओं को सीखने, साझा करने और लागू करने का अवसर प्रदान करता है।

NODIA

(C) "कक्षा अवलोकन (Classroom Observation) के दौरान, पीछे के तीन छात्र संलग्न नहीं थे; आइए उन्हें शामिल करने की रणनीतियों पर चर्चा करें।"
(D) "आज की भौतिकी कक्षा में आपके मल्टीमीडिया के उपयोग ने छात्रों की भागीदारी में काफी सुधार किया।"

61. प्रभावी प्रतिक्रिया (Effective Feedback) के संबंध में निम्नलिखित विशेषताओं पर विचार कीजिए:
I. यह उस व्यवहार की ओर निर्देशित होता है जिसे प्राप्तकर्ता नियंत्रित कर सकता है।
II. यह देने वाले को बेहतर महसूस कराने के बजाय प्राप्तकर्ता की मदद करने के लिए दिया जाता है।
III. इसमें सलाह देने के बजाय जानकारी साझा करना शामिल है।
ऊपर दिए गए कथनों में से कौन सा/से सही है/हैं?
(A) केवल I और II
(B) केवल II और III
(C) केवल I और III
(D) I, II, और III

62. कार्य निष्पादन फीडबैक वितरण में "सैंडविच तकनीक" (Sandwich Technique) का तात्पर्य है:
(A) अनौपचारिक रखने के लिए दोपहर के भोजन की बैठक के दौरान प्रतिक्रिया देना
(B) कर्मचारी को प्रबंधक के बयानों के बीच अपने बचाव को शामिल करने की अनुमति देना
(C) दो सकारात्मक प्रतिक्रियाओं के बीच एक नकारात्मक प्रतिक्रिया रखना
(D) दो प्रबंधकों द्वारा संयुक्त रूप से प्रतिक्रिया देना

63. कार्य निष्पादन फीडबैक प्रदान करते समय, गैर-मौखिक संचार (Non-Verbal Communication):
(A) पूरी तरह से अप्रासंगिक है जब तक कि आधिकारिक लिखित मूल्यांकन रिपोर्ट सटीक रूप से तैयार की जाती है
(B) केवल तभी सार्थक और प्रासंगिक है जब दी जा रही प्रतिक्रिया स्वर में पूरी तरह से नकारात्मक हो
(C) अत्यधिक अनुभवी वरिष्ठ शिक्षकों को रचनात्मक प्रतिक्रिया देते समय काफी हद तक अनावश्यक है
(D) अत्यंत महत्वपूर्ण है, क्योंकि स्वर और शारीरिक भाषा बोले गए शब्दों को सुदृढ़ या कमजोर कर सकती है

64. एक प्राचार्य छात्रों के अंकों में गिरावट पर चर्चा करने के लिए एक शिक्षक के साथ बैठक निर्धारित करता है। बैठक से पहले, प्राचार्य उपस्थिति रिकॉर्ड, परीक्षण स्कोर और पिछले अवलोकन नोट्स एकत्र करता है। बैठक के दौरान, प्राचार्य कोई व्यवधान न होना सुनिश्चित करता है। यह परिदृश्य किसके महत्व पर प्रकाश डालता है:
(A) कार्य निष्पादन प्रबंधन के दौरान लागू मानक निर्देशात्मक परामर्श तकनीकें
(B) मूल्यांकनकर्ता संज्ञानात्मक पूर्वाग्रह जिसे विशेष रूप से हेलो प्रभाव घटना के रूप में जाना जाता है
(C) फीडबैक साक्षात्कार के लिए तैयारी और सही माहौल स्थापित करना
(D) सामान्य मूल्यांकनकर्ता त्रुटि जिसे केंद्रीय प्रवृत्ति रेटिंग पूर्वाग्रह कहा जाता है

65. नीचे दो कथन दिए गए हैं, एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में अंकित किया गया है।
अभिकथन (A): प्रभावी कार्य निष्पादन फीडबैक मुख्य रूप से व्यक्ति के व्यक्तित्व लक्षणों पर केंद्रित होना चाहिए।
कारण (R): व्यक्तित्व लक्षणों पर ध्यान केंद्रित करने से कर्मचारी को अपने मूल चरित्र को बदलने में मदद मिलती है, जिससे बेहतर शिक्षण प्रदर्शन होता है।
(A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

66. संगठनात्मक परिवेश में कार्य निष्पादन परामर्श (Performance Counseling) फीडबैक से एक कदम आगे बढ़कर काम करता है:
(A) कर्मचारी को तत्काल अनुशासनात्मक कार्यवाही (Disciplinary Proceedings) और दंडात्मक कार्रवाई की औपचारिक धमकी देना
(B) खराब प्रदर्शन करने वाले कर्मचारी को एक अलग प्रशासनिक विभाग में पुनरारोपित या स्थानांतरित (Transfer) करना
(C) वर्ष के लिए कर्मचारी के आधिकारिक रिकॉर्ड किए गए APAR ग्रेडिंग को एकतरफा बदलना और कम करना
(D) खराब प्रदर्शन के कारणों की पहचान करने और समाधानों का सह-निर्माण करने में कर्मचारी की मदद करना

67. "गैर-निर्देशात्मक" (Non-Directive) कार्य निष्पादन परामर्श में, प्रबंधक की प्राथमिक भूमिका होती है:
(A) सक्रिय रूप से सुनना और कर्मचारी को अपने स्वयं के समाधान खोजने के लिए मार्गदर्शन करना
(B) समस्याओं को हल करने के लिए कर्मचारी को स्पष्ट रूप से निर्देश देना कि उन्हें क्या कार्रवाई करनी चाहिए
(C) कर्मचारी को सख्ती से पालन करने के लिए एक कठोर, चरण-दर-चरण सुधारात्मक कार्य योजना निर्देशित करना
(D) एक निष्पक्ष न्यायाधीश के रूप में कार्य करना और कर्मचारी को एक औपचारिक लिखित अनुशासनात्मक चेतावनी जारी करना

68. प्रभावी कार्य निष्पादन परामर्श (Performance Counseling) के लिए एक प्राचार्य के लिए निम्नलिखित में से कौन सा एक मूलभूत कौशल आवश्यक नहीं है?
(A) सक्रिय सुनने का कौशल (Active Listening Skills)
(B) सहानुभूति और समझ (Empathy and

Click Here to Buy book on Flipkart

84. नीचे दो कथन दिए गए हैं, एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में अंकित किया गया है।
अभिकथन (A): APAR प्रणाली आदेश देती है कि समग्र ग्रेडिंग संबंधित कर्मचारी को संप्रेषित की जानी चाहिए।
कारण (R): देव दत्त मामले में सर्वोच्च न्यायालय ने माना कि प्राकृतिक न्याय और निष्पक्षता के सिद्धांतों को बनाए रखने के लिए ACR/APAR में प्रत्येक प्रविष्टि को कर्मचारी को संप्रेषित किया जाना चाहिए।
(A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

85. जब सरकारी क्षेत्र में कार्य निष्पादन मूल्यांकन को वित्तीय लाभों से जोड़ा जाता है, जैसे कि संशोधित आश्वासित करियर प्रगति (Modified Assured Career Progression - MACP) योजना, तो आवश्यक बेंचमार्क ग्रेडिंग की आमतौर पर सख्ती से निगरानी की जाती है। MACP का प्राथमिक उद्देश्य है:
(A) पदोन्नति के अवसरों की कमी वाले पात्र कर्मचारियों को आवधिक वित्तीय उन्नयन प्रदान करना
(B) खराब प्रदर्शन करने वाले या गैर-अनुपालन वाले सरकारी कर्मचारियों को औपचारिक रूप से पदावनत करना और उनके वेतनमान को कम करना
(C) असाधारण रूप से उच्च प्रदर्शन करने वाले कर्मचारियों को त्वरित समय से पहले प्रशासनिक पदोन्नति प्रदान करना
(D) औपचारिक अनुशासनात्मक कार्रवाई का सामना करने वाले कर्मचारियों को व्यवस्थित रूप से दंडित करना और लाभ रोकना

86. समूह A, B, और C कर्मचारियों के लिए वर्तमान MACP नियमों के तहत वित्तीय उन्नयन के अनुदान के लिए आमतौर पर न्यूनतम बेंचमार्क कौन सी ग्रेडिंग मानी जाती है?
(A) औसत (Average)
(B) अच्छा (Good)
(C) उत्कृष्ट (Outstanding)
(D) बहुत अच्छा (Very Good)

87. कार्य निष्पादन मूल्यांकन (Performance Appraisal) को सीधे पदोन्नति से जोड़ना अक्सर किसके बीच टकराव पैदा करता है:
(A) उपस्थिति और अवकाश (Attendance and Leave)
(B) योग्यता और वरिष्ठता (Merit and Seniority)
(C) केंद्रीकरण और विकेंद्रीकरण (Centralization and Decentralization)
(D) रचनात्मक मूल्यांकन और योगात्मक मूल्यांकन (Formative Assessment and Summative Assessment)

88. विद्यालयों में प्रदर्शन से जुड़े वेतन या मूल्यांकन रेटिंग से पुरस्कारों को मजबूती से जोड़ने से कभी-कभी अनैतिक प्रथाएं हो सकती हैं। शिक्षा क्षेत्र में इस तरह के जुड़ाव का संभावित नकारात्मक परिणाम निम्नलिखित में से कौन सा है?
(A) शिक्षक आधिकारिक संस्थागत पाठ योजनाओं और पाठ्यक्रम समय-सीमा का सख्ती से पालन करते हैं
(B) कर्मचारियों के बीच पेशेवर सहयोग और टीम शिक्षण प्रथाओं में काफी वृद्धि हुई है
(C) मूल्यांकन परिणामों में सुधार के लिए ग्रेड बढ़ाना या केवल परीक्षा पास करने के लिए पढ़ाना
(D) प्रशासनिक प्रक्रियाओं में बहुत अधिक समग्र पारदर्शिता और जवाबदेही को बढ़ावा देना

89. एक विद्यालय के प्राचार्य ने देखा कि केवल छात्र उत्तीर्ण प्रतिशत से "सर्वश्रेष्ठ शिक्षक पुरस्कार" को जोड़ने के कारण शिक्षकों ने शैक्षणिक रूप से कमजोर छात्रों को परीक्षाओं में बैठने से हतोत्साहित किया है। यह स्थिति किसमें त्रुटि को उजागर करती है:
(A) सांख्यिकीय सॉफ्टवेयर की विश्वसनीयता (Reliability)
(B) APAR की गोपनीयता (Confidentiality)
(C) प्राचार्य की कठोरता त्रुटि (Strictness Error)
(D) प्रदर्शन मानदंडों की वैधता (Validity of Performance Criteria)

90. यदि कोई रिपोर्टिंग अधिकारी रिपोर्टिंग अवधि के दौरान उस कमी के संबंध में कभी कोई मेमो, सलाह या मौखिक चेतावनी जारी किए बिना कर्मचारी के APAR में प्रतिकूल टिप्पणियां शामिल करता है, तो किस कानूनी/प्रशासनिक सिद्धांत का उल्लंघन होता है?
(A) प्राकृतिक न्याय का सिद्धांत (Principle of Natural Justice)
(B) रेस ज्यूडिकाटा का कानूनी सिद्धांत (Legal Principle of Res Judicata)
(C) केविएट एम्प्टर का सामान्य कानून सिद्धांत (Common Law Principle of Caveat Emptor)
(D) प्रख्यात डोमेन का प्रशासनिक सिद्धांत (Administrative Principle of Eminent Domain)

91. एक प्राचार्य केवल उन्हीं शिक्षकों को "उत्कृष्ट" APAR रेटिंग देने के लिए जाना जाता है जो उनके साथ समान क्षेत्रीय पृष्ठभूमि साझा करते हैं, जबकि अन्य को सख्ती से "औसत" के रूप में रेटिंग देते हैं। यह प्रथा किसका उल्लंघन है:
(A) 2005 के सूचना का अधिकार अधिनियम (Right to Information Act - RTI) के तहत वैधानिक प्रावधान
(B) समानता के संवैधानिक जनादेश (Constitutional Mandate of Equality - Article 14 and 16) और नैतिकता
(C) शुल्क संरचनाओं को नियंत्रित करने वाले स्कूल शिक्षा नियमों के विशिष्ट वैधानिक अनुभाग
(D) बाल संरक्षण कानून के तहत उल्लिखित प्रशासनिक

NODIA

निम्नलिखित में से कौन सा सही क्रम है?
(A) III, II, IV, I
(B) II, III, IV, I
(C) III, IV, II, I
(D) II, IV, I, III

77. विद्यालय प्रणाली में TGT/PGT के APAR में "रिपोर्टिंग अधिकारी" (Reporting Officer) की भूमिका आमतौर पर किसके द्वारा पूरी की जाती है:
(A) विद्यालय प्रमुख / प्राचार्य (Head of School / Principal)
(B) उप शिक्षा निदेशक (क्षेत्र) [Deputy Director of Education (Zone)]
(C) शिक्षा मंत्री (Education Minister)
(D) शिक्षा निदेशक (Director of Education)

78. यदि कोई कर्मचारी अपने APAR में प्रतिकूल टिप्पणियों या कम ग्रेडिंग के खिलाफ अभ्यावेदन (Representation) करना चाहता है, तो APAR प्राप्त होने के कितने दिनों के भीतर आमतौर पर अभ्यावेदन प्रस्तुत किया जाना चाहिए?
(A) 5 दिन
(B) 15 दिन
(C) 30 दिन
(D) 90 दिन

79. APAR में "स्व-मूल्यांकन" (Self-Appraisal) अनुभाग को शामिल करने का प्राथमिक उद्देश्य है:
(A) कर्मचारी को स्वतंत्र रूप से अपना अंतिम ग्रेड असाइन करने और पदोन्नति परिणामों को सीधे निर्धारित करने की अनुमति देना
(B) कर्मचारी को संपूर्ण मूल्यांकन कार्य सौंपकर रिपोर्टिंग अधिकारी का महत्वपूर्ण समय बचाना
(C) बिना किसी व्यावहारिक उपयोगिता के एक पुरानी, विशुद्ध रूप से औपचारिक औपनिवेशिक नौकरशाही आवश्यकता को पूरा करना
(D) कर्मचारियों को मूल्यांकन से पहले उपलब्धियों और बाधाओं को उजागर करने की अनुमति देना

80. स्व-मूल्यांकन से जुड़ा एक संभावित जोखिम कम क्षमता वाले व्यक्तियों की अपनी योग्यता को अधिक आंकने की प्रवृत्ति है। मनोविज्ञान और संगठनात्मक व्यवहार में, इस संज्ञानात्मक पूर्वाग्रह को क्या कहा जाता है:
(A) पिगमैलियन अपेक्षा प्रभाव (Pygmalion Expectation Effect)
(B) पर्यवेक्षक हॉथॉर्न प्रभाव (Observer Hawthorne Effect)
(C) डनिंग-क्रुगर प्रभाव (Dunning-Kruger Effect)
(D) मनोवैज्ञानिक प्लेसीबो प्रभाव (Psychological Placebo Effect)

NODIA

81. एक शिक्षक अत्यधिक बढ़ा-चढ़ाकर स्व-मूल्यांकन (Self-Appraisal) प्रस्तुत करता है जिसमें असाधारण उपलब्धियों का दावा किया गया है जो तथ्यों द्वारा समर्थित नहीं हैं। एक प्राचार्य (रिपोर्टिंग अधिकारी) के रूप में, सबसे उपयुक्त प्रशासनिक कार्रवाई क्या है?
(A) दस्तावेज़ पर हस्ताक्षर करने से पहले स्व-मूल्यांकन अनुभाग के भीतर बयानों को गुप्त रूप से संशोधित या परिवर्तित करना
(B) वास्तविक प्रदर्शन का दस्तावेजीकरण करते हुए रिपोर्टिंग अनुभाग में एक तथ्यात्मक मूल्यांकन प्रदान करना
(C) प्रस्तुत APAR दस्तावेज़ को पूरी तरह से खारिज करना और आधिकारिक तौर पर कर्मचारी के लिए कोई भी मूल्यांकन रिपोर्ट लिखने से मना करना
(D) औपचारिक शिकायत को शुरू होने से रोकने के लिए शिक्षक के स्व-मूल्यांकन को पूरी तरह से अंधे होकर स्वचालित रूप से अनुमोदित करना

82. कर्मचारियों के कार्य निष्पादन मूल्यांकन (Performance Appraisal) में प्राचार्य की भूमिका के संबंध में निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:
I. प्राचार्य को यह सुनिश्चित करना चाहिए कि रिपोर्टिंग अवधि की शुरुआत में प्रदर्शन की अपेक्षाओं को स्पष्ट रूप से संप्रेषित किया जाए।
II. प्राचार्य को मूल्यांकन को केवल रिपोर्टिंग अवधि के अंतिम सप्ताह में हुई अलग-अलग घटनाओं पर आधारित करना चाहिए।
III. कर्मचारियों का आकलन करते समय प्राचार्य को वस्तुनिष्ठता बनाए रखनी चाहिए और व्यक्तिगत पूर्वाग्रहों से बचना चाहिए।
IV. प्राचार्य को मूल्यांकन प्रक्रिया का उपयोग विकास के बजाय मुख्य रूप से दंडात्मक अनुशासन लागू करने के एक उपकरण के रूप में करना चाहिए।

ऊपर दिए गए कथनों में से कौन से सही हैं?
(A) केवल I और III
(B) केवल I, II, और III
(C) केवल II और IV
(D) केवल I, III, और IV

83. APAR प्रक्रिया में समीक्षा अधिकारी (Reviewing Officer) का वैध कार्य निम्नलिखित में से कौन सा नहीं है?
(A) रिपोर्टिंग अधिकारी की टिप्पणियों को पूरी तरह से मिटाना और भौतिक रूप से उन्हें अपनी टिप्पणियों से बदलना
(B) रिपोर्टिंग अधिकारी के मूल्यांकन की वस्तुनिष्ठता और निष्पक्षता का मूल्यांकन करना
(C) यदि उनके पास ऐसा करने का पर्याप्त कारण है तो रिपोर्टिंग अधिकारी द्वारा दी गई रेटिंग को अपग्रेड या डाउनग्रेड करना
(D) यदि उन्होंने कर्मचारी के काम का निरीक्षण किया है तो उनके स्वयं के मूल्यांकन को रिकॉर्ड करना

बनाने के लिए APAR को पूरा करने में देरी करना

99. कार्य निष्पादन मूल्यांकन में "मेरे जैसा" (Similar-to-me) त्रुटि तब होती है जब मूल्यांकनकर्ता:
(A) मूल्यांकनकर्ता के साथ साझा किए गए व्यक्तिगत लक्षणों या पृष्ठभूमि के कारण कर्मचारी को उच्च दर्जा देता है
(B) किसी पूर्व विद्यालय के प्राचार्य की विशिष्ट मूल्यांकन रेटिंग आदतों या शैली की नासमझी से नकल और पुनरुत्पादन करता है
(C) कार्यस्थल के संघर्षों से बचने के लिए केवल सभी कर्मचारियों को एक ही मध्यमान रेटिंग स्कोर जानबूझकर जारी करता है
(D) हाल ही में किसी एक परियोजना में कर्मचारी के काम के आधार पर उसके कुल वार्षिक प्रदर्शन का व्यक्तिपरक मूल्यांकन करता है

100. अंततः, एक विद्यालय में नैतिक रूप से सही और कानूनी रूप से बचाव योग्य कार्य निष्पादन मूल्यांकन प्रणाली (Performance Appraisal System) में निम्नलिखित को छोड़कर बाकी सभी विशेषताएं होनी चाहिए:
(A) पूर्ण परिचालन पारदर्शिता (Operational Transparency) और मूल्यांकन मानदंडों का स्पष्ट संचार
(B) सत्यापित कार्यस्थल की गंभीर प्रदर्शन घटनाओं का निरंतर वस्तुनिष्ठ दस्तावेजीकरण
(C) विद्यालय प्रमुख की व्यक्तिपरक भावनाओं पर निर्भरता
(D) सभी कर्मचारियों के लिए एक औपचारिक, अच्छी तरह से स्थापित प्रशासनिक शिकायत निवारण तंत्र (Grievance Redressal Mechanism)

www.nodia.in

Downloaded from www.pdf.tube

नियम

92. सूचना का अधिकार अधिनियम (Right to Information Act - RTI Act), 2005 के तहत APAR के प्रकटीकरण के संबंध में निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:
I. एक कर्मचारी RTI अधिनियम के तहत अपने स्वयं के APAR की एक प्रति मांग सकता है।
II. एक कर्मचारी अपनी रेटिंग की तुलना करने के लिए अपने सभी सहयोगियों के APAR तक स्वतंत्र रूप से पहुंच सकता है।
III. किसी कर्मचारी के APAR को आम तौर पर व्यक्तिगत जानकारी माना जाता है और इसे तीसरे पक्ष को प्रकट करने से छूट दी जाती है जब तक कि इसमें कोई बड़ा जनहित शामिल न हो।
ऊपर दिए गए कथनों में से कौन सा/से सही है/हैं?
(A) केवल I
(B) केवल I और II
(C) केवल I और III
(D) केवल II और III

93. कार्य निष्पादन मूल्यांकन (Performance Appraisal) के संदर्भ में प्रक्रियात्मक न्याय (Procedural Justice) से तात्पर्य है:
(A) मूल्यांकन रेटिंग निर्धारित करने के लिए उपयोग की जाने वाली प्रक्रियाओं की कथित निष्पक्षता
(B) प्राप्त अंतिम प्रदर्शन रेटिंग या बोनस पुरस्कार की कथित समग्र समानता और निष्पक्षता
(C) असंतोषजनक रेटिंग जारी करने के लिए कर्मचारियों को प्राचार्य पर मुकदमा चलाने में सक्षम बनाने वाला वैधानिक कानूनी अधिकार
(D) वार्षिक विद्यालय संस्थागत बजट का परिचालन आवंटन और वित्तीय वितरण

94. कानूनी सूत्र "ऑडी अल्टरम पार्टम" (दूसरी तरफ भी सुनो) [Audi Alteram Partem] APAR प्रक्रिया में तब लागू होता है जब:
(A) नामित रिपोर्टिंग अधिकारी मूल्यांकन चक्र की शुरुआत में प्रारंभिक प्रदर्शन लक्ष्य स्थापित करता है
(B) विद्यालय प्रमुख पूरे किए गए स्टाफ मूल्यांकन रिपोर्टों को सीधे छात्र निकाय को जोर से पढ़कर सुनाता है
(C) कर्मचारी को प्रतिकूल टिप्पणियों के खिलाफ अभ्यावेदन प्रस्तुत करने के लिए 15 दिनों का समय देना
(D) नामित समीक्षा अधिकारी रिपोर्टिंग अधिकारी के प्रारंभिक मूल्यांकन से पूरी तरह सहमत होता है

95. नीचे दो कथन दिए गए हैं, एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में अंकित किया गया है।
अभिकथन (A): वेतन वृद्धि जैसे बाह्य पुरस्कार ही एकमात्र ऐसे कारक हैं जो शिक्षकों को अच्छा प्रदर्शन करने के लिए प्रेरित करते हैं।
कारण (R): आंतरिक प्रेरणा, जैसे उपलब्धि की भावना, पेशेवर विकास और मान्यता, अक्सर शिक्षण पेशे में उच्च प्रदर्शन को बनाए रखने में अधिक महत्वपूर्ण भूमिका निभाती है।
(A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

NODIA

96. यदि किसी कर्मचारी का APAR रिपोर्टिंग अधिकारी द्वारा नहीं लिखा जा सकता है क्योंकि अधिकारी का रिपोर्टिंग अवधि शुरु होने के दो महीने के भीतर स्थानांतरण हो गया था, तो मानक सेवा नियम (Service Rules) आमतौर पर क्या निर्धारित करते हैं?
(A) कर्मचारी उस रिपोर्टिंग वर्ष के लिए स्वचालित रूप से एक डिफ़ॉल्ट "उत्कृष्ट" समग्र प्रदर्शन ग्रेड प्राप्त करता है
(B) वर्तमान में प्रशासनिक पद पर आसीन नए नियुक्त अधिकारी कार्यस्थल की अफवाहों के आधार पर रिपोर्ट तैयार करते हैं
(C) यदि न्यूनतम पर्यवेक्षण समय पूरा नहीं हुआ था, तो डॉसियर में "कोई रिपोर्ट उपलब्ध नहीं है" प्रमाणपत्र रखना
(D) समीक्षा अधिकारी को उस संक्षिप्त दो महीने की अवधि के लिए प्राथमिक रिपोर्टिंग अधिकारी के रूप में कार्य करने के लिए कानूनी रूप से मजबूर किया जाता है

97. कार्य निष्पादन मूल्यांकन (Performance Appraisal) में "वितरणात्मक न्याय" (Distributive Justice) की अवधारणा का संबंध किससे है:
(A) यह सुनिश्चित करना कि औपचारिक मूल्यांकन फॉर्म सभी स्कूल विभागों में समान रूप से और एक साथ वितरित किए जाएं
(B) वास्तविक योगदान के आधार पर पुरस्कारों के आवंटन में कथित निष्पक्षता
(C) कार्य निष्पादन मूल्यांकन के प्रशासनिक कार्यभार को कई प्रबंधकों में उपविभाजित करना और वितरित करना
(D) आम समुदाय को व्यक्तिगत स्टाफ प्रदर्शन मूल्यांकन परिणामों को सार्वजनिक रूप से प्रकाशित और प्रसारित करना

98. मूल्यांकन प्रक्रिया के दौरान एक प्राचार्य द्वारा निम्नलिखित में से किसे अनैतिक व्यवहार माना जाता है?
(A) पूरे शैक्षणिक वर्ष में कर्मचारियों को व्यवस्थित रूप से निरंतर अनौपचारिक प्रतिक्रिया और मार्गदर्शन प्रदान करना
(B) उल्लेखनीय पेशेवर उपलब्धियों और प्रदर्शन सुधार की आवश्यकता वाले विशिष्ट क्षेत्रों दोनों का पूरी तरह से दस्तावेजीकरण करना
(C) व्यक्तिगत शिक्षकों को अपनी कक्षा के प्रदर्शन पर व्यवस्थित रूप से विचार करने के लिए औपचारिक रूप से प्रोत्साहित करना और पूछना
(D) अवैध मांगों का पालन करने के लिए शिक्षक पर दबाव

सापेक्ष स्थिति बताती है, प्रदर्शन के वास्तविक परिमाण को नहीं दर्शाती।

32. (C) गंभीर घटना विधि (Critical Incident Method)
गंभीर घटना विधि (Critical Incident Method) के अंतर्गत पर्यवेक्षक कर्मचारी के कार्य व्यवहार से संबंधित अत्यंत प्रभावी या अप्रभावी घटनाओं का एक निरंतर लिखित रिकॉर्ड या लॉग बनाए रखता है। वर्ष के अंत में इन्हीं वास्तविक दर्ज घटनाओं के आधार पर निष्पादन का मूल्यांकन किया जाता है, जिससे केवल हाल की घटनाओं पर आधारित पूर्वाग्रह कम होता है।

33. (B) यह रेटिंग और फीडबैक का समर्थन करने के लिए तथ्यात्मक व्यावहारिक उदाहरण प्रदान करता है
गंभीर घटना विधि (Critical Incident Method) का मुख्य लाभ यह है कि यह केवल अमूर्त गुणों के बजाय वास्तविक एवं तथ्यात्मक व्यवहारिक उदाहरणों (Factual Behavioral Examples) पर आधारित होती है। यह ढाँचा मूल्यांकनकर्ता को प्रमाणिक डेटा प्रदान करता है, जिससे कर्मचारी के साथ फीडबैक चर्चा के दौरान सुधार हेतु स्पष्ट और रचनात्मक दिशा-निर्देश दिए जा सकते हैं।

34. (D) गंभीर घटना विधि (Critical Incident Method)
यह स्थिति गंभीर घटना विधि (Critical Incident Method) का प्रत्यक्ष उदाहरण प्रस्तुत करती है। इसमें पर्यवेक्षक कर्मचारी द्वारा किए गए किसी विशिष्ट असाधारण व्यवहार या संकट समाधान की घटना को तुरंत तिथि और परिणाम के साथ लॉगबुक में दर्ज करता है। इस संचित लिखित डेटा का उपयोग बाद में औपचारिक वार्षिक मूल्यांकन के समय साक्ष्य के रूप में किया जाता है।

35. (A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
गंभीर घटना विधि पूरे वर्ष कर्मचारी के महत्वपूर्ण व्यवहारों का निरंतर रिकॉर्ड रखने पर जोर देती है। इस प्रक्रिया से मूल्यांकन के समय नवीनता त्रुटि (Recency Error) कम हो जाती है, क्योंकि मूल्यांकनकर्ता केवल अंतिम कुछ सप्ताहों की घटनाओं से प्रभावित होने के बजाय संपूर्ण वर्ष के संचित डेटा का उपयोग करके निष्पक्ष मूल्यांकन करता है।

36. (C) एचआर विशेषज्ञों या उच्च प्रबंधन की एक समिति
भारित चेकलिस्ट विधि (Weighted Checklist Method) में विभिन्न कार्य व्यवहारों को दर्शाने वाले विवरणों का एक सेट होता है। इन कथनों के लिए भार या मूल्य (Weights) का निर्धारण प्रत्यक्ष पर्यवेक्षक नहीं करता, बल्कि मानव संसाधन विशेषज्ञों (HR Experts) या उच्च स्तरीय प्रबंधन की एक समर्पित समिति द्वारा गहन कार्य विश्लेषण के आधार पर पूर्व में ही किया जाता है।

37. (A) सचेत मूल्यांकनकर्ता पूर्वाग्रह और उदारता या कठोरता की प्रवृत्तियां
जबरन-विकल्प विधि (Forced-Choice Method) को विशेष रूप से मूल्यांकनकर्ता के व्यक्तिगत पूर्वाग्रहों, उदारता त्रुटि (Leniency Error) और कठोरता त्रुटि को समाप्त करने हेतु निर्मित किया गया था। इस विधि में मूल्यांकनकर्ता को दिए गए कथनों के भारित मान (Weighted Values) की जानकारी नहीं होती, जिससे वह चाहकर भी पसंदीदा कर्मचारियों का स्कोर जानबूझकर नहीं बढ़ा सकता।

38. (D) I, II, और III
जबरन-विकल्प विधि में मूल्यांकनकर्ता को दिए गए कथनों के समूहों में से सबसे सटीक और सबसे कम सटीक विवरण चुनना होता है। क्योंकि उसे स्कोरिंग भार की जानकारी नहीं होती, वह मनमाने ढंग से अंक नहीं दे पाता। इस कारण पसंदीदा कर्मचारियों को पक्षपातपूर्ण लाभ न दे पाने से मूल्यांकनकर्ताओं में निराशा भी देखी जा सकती है।

39. (B) उस कथन का चयन करें जो शिक्षक का सबसे अच्छा वर्णन करता है: दबाव में शांत रहता है, या कार्यों को सटीक रूप से पूरा करता है।
जबरन-विकल्प मूल्यांकन में मूल्यांकनकर्ता के सामने दो या अधिक सकारात्मक अथवा तटस्थ विवरण दिए जाते हैं, जिनमें से उसे कर्मचारी का सबसे अधिक या सबसे कम वर्णन करने वाले कथन को चुनना अनिवार्य होता है। यह संरचना मूल्यांकनकर्ता को सीधे अंक देने से रोकती है और सचेत पक्षपात की संभावना को समाप्त करती है।

40. (C) हॉर्न प्रभाव (Horn Effect)
हॉर्न प्रभाव (Horn Effect) एक नकारात्मक संज्ञानात्मक पूर्वाग्रह (Cognitive Bias) है। इसमें मूल्यांकनकर्ता किसी कर्मचारी की किसी एक नकारात्मक विशेषता या कमजोरी से इतना प्रभावित हो जाता है कि वह उसके अन्य सभी निष्पादन आयामों और सकारात्मक क्षमताओं में भी उसे अत्यंत खराब रेटिंग दे देता है। यह हेलो प्रभाव का ठीक विपरीत रूप माना जाता है।

41. (D) अत्यधिक रेटिंग से बचता है और अधिकांश कर्मचारियों को "औसत" श्रेणी में रखता है
केंद्रीय प्रवृत्ति त्रुटि (Central Tendency Error) तब घटित होती है जब एक मूल्यांकनकर्ता अत्यधिक उच्च या अत्यधिक निम्न रेटिंग देने से बचता है। वह विवादों से बचने अथवा निष्पक्ष आकलन के अभाव में अधिकांश कर्मचारियों को पैमाने के मध्य भाग यानी "औसत" (Average) श्रेणी में वर्गीकृत कर देता है, जिससे उत्कृष्ट और खराब प्रदर्शनकर्ताओं का अंतर समाप्त हो जाता है।

42. (A) उदारता त्रुटि (Leniency Error)
जब कोई विद्यालय प्रमुख कर्मचारियों में अपनी लोकप्रियता बनाए रखने, टकराव से बचने या subordinates को असंतुष्ट न करने के उद्देश्य से सभी कर्मचारियों को वास्तविक प्रदर्शन की तुलना में अनुचित रूप से उच्च रेटिंग देता है, तो इसे उदारता त्रुटि (Leniency Error) कहा जाता है। यह पूर्वाग्रह संस्थागत मानकों को कमजोर करता है।

Click Here to Buy book on Amazon

उत्तर (व्याख्या सहित)

1. (B) कर्मचारियों के पेशेवर विकास और संगठनात्मक लक्ष्यों को आसान बनाने के लिए उनके प्रदर्शन और क्षमता का व्यवस्थित रूप से मूल्यांकन करना
शैक्षणिक संस्थानों में कार्य निष्पादन मूल्यांकन प्रणाली (Performance Appraisal System) का मुख्य उद्देश्य कर्मचारियों की क्षमता तथा निष्पादन का व्यवस्थित मापन करना है। यह प्रक्रिया शिक्षकों की पेशेवर वृद्धि को सुगम बनाती है और प्रशासनिक सुधार हेतु आधार तैयार करती है। इससे संस्थागत लक्ष्यों (Organizational Goals) का संरेखण सुचारु होता है।

2. (A) केवल I और II
कार्य निष्पादन मूल्यांकन (Performance Appraisal) पदोन्नति (Promotion) एवं स्थानांतरण (Transfer) जैसे प्रशासनिक निर्णयों के लिए प्रासंगिक आधार प्रदान करता है। इसके अतिरिक्त, यह प्रक्रिया कर्मचारियों की प्रशिक्षण आवश्यकताओं (Training Needs) की पहचान करने में अत्यंत सहायक सिद्ध होती है। हालाँकि, गंभीर दुराचार हेतु अनुशासनात्मक कार्यवाहियों को दरकिनार करने के लिए इसका उपयोग करना सर्वथा अनुचित एवं अमान्य है।

3. (A) प्रोबेशनरी शिक्षक के पुष्टिकरण (Confirmation) पर निर्णय लेना
योगात्मक मूल्यांकन (Summative Evaluation) का उपयोग प्रशासनिक निर्णयों जैसे सेवा पुष्टिकरण (Confirmation), वेतन वृद्धि और पदोन्नति के निर्धारण हेतु किया जाता है। यह प्रक्रिया अंतिम प्रदर्शन परिणामों पर आधारित निर्णय लेने में मदद करती है। इसके विपरीत, रचनात्मक प्रतिक्रिया (Formative Feedback) और मार्गदर्शन (Mentoring) प्रदान करना मुख्य रूप से विकासात्मक तथा सुधारत्मक उद्देश्यों से संबंधित होता है।

4. (D) A गलत है लेकिन R सही है
कार्य निष्पादन मूल्यांकन (Performance Appraisal) केवल अतीत की त्रुटियों को खोजना नहीं है, बल्कि यह भविष्य-उन्मुख प्रक्रिया है जो कर्मचारी विकास को लक्षित करती है। आधुनिक कार्य निष्पादन मूल्यांकन प्रणाली (Modern Performance Appraisal Systems) निरंतर फीडबैक, लक्ष्य निर्धारण और क्षमता संवर्धन पर बल देती है। इसलिए अतीत पर केंद्रित होना इसकी सीमा नहीं, बल्कि भावी सुधार का साधन है।

5. (A) ग्राफिक रेटिंग स्केल (Graphic Rating Scale)
ग्राफिक रेटिंग स्केल (Graphic Rating Scale) कार्य निष्पादन मूल्यांकन की एक पारंपरिक विधि (Traditional Method) है। इसमें कर्मचारियों का आकलन पूर्व-निर्धारित गुणों जैसे उपस्थिति, विषय ज्ञान और सहयोग के आधार पर संख्यात्मक या गुणात्मक पैमाने पर किया जाता है। आधुनिक विधियों में 360-डिग्री फीडबैक और उद्देश्य द्वारा प्रबंधन (Management by Objectives) जैसी सहभागी तकनीकें सम्मिलित हैं।

6. (D) मूल्यांकन केंद्र (Assessment Centre) - मूल्यांकनकर्ता पूरी तरह से तत्काल पर्यवेक्षक द्वारा प्रस्तुत वार्षिक गोपनीय रिपोर्ट (Annual Confidential Report - ACR) पर निर्भर करता है
मूल्यांकन केंद्र (Assessment Centre) एक आधुनिक और बहु-आयामी तकनीक है, जिसमें सिमुलेशन, समूह चर्चा एवं भूमिका निर्वहन के माध्यम से कर्मचारियों की क्षमता का आकलन किया जाता है। यह विधि केवल वार्षिक गोपनीय रिपोर्ट (Annual Confidential Report) पर निर्भर नहीं होती। इसके विपरीत, रैंकिंग विधि, जबरन वितरण तथा युग्मित तुलना विधियाँ अपने-अपने परिभाषित सिद्धांतों के अनुरूप कार्य करती हैं।

7. (B) एक बाहरी एचआर विशेषज्ञ जो प्रदर्शन का मूल्यांकन करने के लिए पर्यवेक्षकों का साक्षात्कार लेता है और कर्मचारी रिकॉर्ड की समीक्षा करता है
फील्ड रिव्यू विधि (Field Review Method) में मानव संसाधन विभाग का एक बाहरी विशेषज्ञ या अधिकारी संस्थागत पर्यवेक्षकों का साक्षात्कार लेता है। यह विशेषज्ञ कर्मचारी के कार्य प्रदर्शन, अभिलेखों तथा व्यावहारिक दक्षताओं का गहन विश्लेषण करके एक निष्पक्ष रिपोर्ट तैयार करता है। इस दृष्टिकोण से मूल्यांकन में पर्यवेक्षक के व्यक्तिगत पूर्वाग्रह (Personal Bias) की संभावना काफी कम हो जाती है।

8. (C) यह व्यक्तिगत शिक्षण दक्षताओं पर विशिष्ट विकासात्मक प्रतिक्रिया प्रदान करने में विफल रहता है
बिना विशिष्ट मानदंडों के सरल रैंकिंग विधि (Simple Ranking Method) लागू करने से शिक्षकों को उनके विशिष्ट शिक्षण कौशलों और कमजोरियों के बारे में रचनात्मक प्रतिक्रिया (Constructive Feedback) नहीं मिलती। यद्यपि यह क्रमबद्धता प्रदान करती है, किंतु यह व्यक्तिगत पेशेवर विकास (Professional Development) के अवसरों को सीमित करती है, जिससे शिक्षण-अधिगम प्रक्रिया में अपेक्षित गुणात्मक सुधार का मार्ग अवरुद्ध हो जाता है।

9. (D) शिक्षक का स्व-मूल्यांकन (Self-Appraisal), सहकर्मी, छात्र, विद्यालय प्रमुख, और कभी-कभी अभिभावक
360-डिग्री कार्य निष्पादन मूल्यांकन प्रणाली (360-degree Performance Appraisal System) एक बहु-स्रोत

NODIA

मूल्यांकन प्रक्रिया है। इसमें शिक्षक के प्रदर्शन का आकलन स्व-मूल्यांकन (Self-Appraisal), सहकर्मियों (Peers), छात्रों, विद्यालय प्रमुखों तथा अभिभावकों द्वारा किया जाता है। यह व्यापक दृष्टिकोण शिक्षक की शैक्षणिक दक्षताओं, अंतरव्यक्तिगत संबंधों एवं समग्र संस्थागत योगदान का एक संतुलित और वस्तुनिष्ठ चित्र प्रस्तुत करता है।

10. (B) केवल I, III, और IV
360-डिग्री मूल्यांकन प्रणाली विभिन्न हितधारकों से डेटा एकत्र करके प्रदर्शन का बहुआयामी दृष्टिकोण (Multi-source Perspective) प्रदान करती है। इसे प्रभावी बनाने हेतु संगठन में विश्वास और खुलेपन का वातावरण आवश्यक है। यद्यपि इसमें अलग-अलग समूहों से विरोधी प्रतिक्रियाएं मिल सकती हैं, यह पद्धति व्यक्तिगत पूर्वाग्रहों से पूरी तरह मुक्त नहीं हो सकती क्योंकि मानवीय मूल्यांकन में व्यक्तिपरकता संभव है।

11. (B) ईमानदार प्रतिक्रिया को प्रोत्साहित करने के लिए मूल्यांकनकर्ताओं की पूर्ण गुमनामी (Anonymity) सुनिश्चित करना
360-डिग्री फीडबैक के सफल संचालन के लिए मूल्यांकनकर्ताओं की पूर्ण गुमनामी (Anonymity) अनिवार्य है। जब सहकर्मी, छात्र अथवा अधीनस्थ बिना किसी भय या हिचकिचाहट के प्रतिक्रिया देने में सक्षम होते हैं, तब प्राप्त डेटा अधिक निष्पक्ष एवं सटीक होता है। यह व्यवस्था रचनात्मक आलोचना (Constructive Criticism) को बढ़ावा देती है और पेशेवर सुधार का मार्ग प्रशस्त करती है।

12. (D) A गलत है लेकिन R सही है
सरकारी स्कूलों में वार्षिक वेतन वृद्धि तथा पदोन्नति मुख्य रूप से वरिष्ठता एवं APAR प्रणाली पर आधारित होती है, न कि 360-डिग्री मूल्यांकन पर। 360-डिग्री फीडबैक का प्राथमिक उद्देश्य विकासात्मक (Developmental Purpose) होता है, जो कर्मचारियों को यह समझने में सहायता करता है कि अन्य हितधारक उनके व्यवहार और कार्यप्रणाली को किस प्रकार देखते हैं।

13. (A) कई लंबे मूल्यांकन फॉर्म भरने के कारण मूल्यांकनकर्ताओं द्वारा लापरवाही से रेटिंग देना
मूल्यांकनकर्ता की थकान (Rater Fatigue) तब उत्पन्न होती है जब मूल्यांककों को कई कर्मचारियों के लिए लंबे एवं जटिल मूल्यांकन फॉर्म भरने पड़ते हैं। इस मानसिक थकान के परिणामस्वरूप मूल्यांकनकर्ता बिना सोचे-समझे या लापरवाही से रेटिंग देने लगते हैं, जिससे मूल्यांकन प्रक्रिया की गुणवत्ता, सटीकता और विश्वसनीयता (Reliability) गंभीर रूप से प्रभावित होती है।

14. (C) पीटर ड्रकर (Peter Drucker)
उद्देश्य द्वारा प्रबंधन (Management by Objectives - MBO) की अवधारणा को पीटर ड्रकर (Peter Drucker) ने 1954 में अपनी पुस्तक 'द प्रैक्टिस ऑफ मैनेजमेंट' में लोकप्रिय बनाया था। यह एक परिणाम-उन्मुख प्रबंधन दर्शन है, जिसमें प्रबंधक और अधीनस्थ संयुक्त रूप से संगठनात्मक लक्ष्यों के अनुरूप व्यक्तिगत प्रदर्शन लक्ष्य (Performance Goals) निर्धारित करते हैं।

15. (A) III, I, II, IV
MBO प्रक्रिया में सर्वप्रथम संस्थागत या संगठनात्मक उद्देश्यों का निर्धारण (Setting Organizational Objectives) किया जाता है। तत्पश्चात प्रबंधक और कर्मचारी संयुक्त रूप से विशिष्ट व्यक्तिगत लक्ष्य निर्धारित करते हैं। इसके बाद प्रगति की आवधिक समीक्षा की जाती है और अंत में निर्धारित लक्ष्यों की प्राप्ति के आधार पर अंतिम कार्य निष्पादन मूल्यांकन संपन्न होता है।

16. (C) उद्देश्य द्वारा प्रबंधन (Management by Objectives - MBO)
उद्देश्य द्वारा प्रबंधन (Management by Objectives - MBO) के अंतर्गत पर्यवेक्षक और शिक्षक मिलकर मापने योग्य तथा स्पष्ट लक्ष्य तय करते हैं। प्रस्तुत परिदृश्य में बोर्ड परीक्षा स्कोर में 10% सुधार का पूर्व-निर्धारित लक्ष्य संयुक्त रूप से तय किया गया था। अंततः मूल्यांकन इसी विशिष्ट परिणाम की प्राप्ति के आधार पर किया जाता है।

17. (B) यह अक्सर गुणात्मक, दीर्घकालिक विकास के स्थान पर अल्पकालिक मापने योग्य लक्ष्यों पर ध्यान केंद्रित करता है
उद्देश्य द्वारा प्रबंधन (Management by Objectives - MBO) की एक प्रमुख सीमा यह है कि यह मापने योग्य अल्पकालिक परिणामों पर अत्यधिक बल देता है। इसके कारण दीर्घकालिक संस्थागत विकास, गुणात्मक शिक्षण पद्धतियों और शिक्षक-छात्र संबंधों जैसे अमूर्त किन्तु महत्त्वपूर्ण पहलुओं की अनदेखी हो सकती है, जिन्हें संख्यात्मक रूप से मापना कठिन होता है।

18. (D) लक्ष्य SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound) होने चाहिए
MBO-आधारित मूल्यांकन प्रणाली की सफलता के लिए लक्ष्यों का SMART होना अति अनिवार्य माना जाता है। इसका तात्पर्य है कि लक्ष्य हमेशा विशिष्ट (Specific), मापने योग्य (Measurable), प्राप्त करने योग्य (Achievable), प्रासंगिक (Relevant) और समयबद्ध (Time-bound) होने चाहिए। ऐसे स्पष्ट और सटीक लक्ष्य कर्मचारियों को सही दिशा प्रदान करते हैं तथा निष्पक्ष कार्य मूल्यांकन सुनिश्चित करते हैं।

19. (A) गंभीर घटना विधि (Critical Incident Method) और ग्राफिक रेटिंग स्केल (Graphic Rating Scale)
व्यवहारिक रूप से एंकर की गई रेटिंग स्केल (Behaviorally Anchored Rating Scales - BARS) गंभीर घटना विधि (Critical Incident Method) की गुणात्मक विशेषताओं तथा ग्राफिक रेटिंग स्केल (Graphic Rating Scale) की मात्रात्मक रेटिंग को जोड़ती है। यह संयोजन कार्य निष्पादन मूल्यांकन हेतु विशिष्ट व्यवहारिक उदाहरणों के साथ संख्यात्मक पैमाने का उपयोग करके अधिक वस्तुनिष्ठ मूल्यांकन प्रदान करता है।

Downloaded from www.pdf.tube

20. (B) केवल I और II
BARS के विकास में प्रभावी एवं अप्रभावी कार्य व्यवहार की गंभीर घटनाओं को एकत्र करना और उन्हें एक संख्यात्मक पैमाने पर एंकर करना शामिल होता है। यह एक अत्यंत जटिल, समय लेने वाली और महंगी प्रक्रिया है। इसलिए, इसे त्वरित या आसानी से विकसित की जाने वाली विधि मानना तथ्यात्मक रूप से गलत है।

21. (A) BARS मूल्यांकनकर्ता की व्यक्तिपरकता और अस्पष्टता को कम करने के लिए व्यवहारिक एंकर का उपयोग करता है
BARS का प्राथमिक लाभ यह है कि यह केवल सामान्य गुणों का मूल्यांकन करने के बजाय विशिष्ट, अवलोकनीय कार्य व्यवहारों (Specific Observable Behaviors) का उपयोग करता है। इससे पैमाने के प्रत्येक बिंदु पर स्पष्ट व्यवहारिक विवरण उपलब्ध होते हैं, जिससे मूल्यांकनकर्ता की व्यक्तिपरकता (Subjectivity), पूर्वाग्रह और रेटिंग संबंधी अस्पष्टता काफी हद तक घट जाती है।

22. (D) "सक्रिय रूप से व्यवधानों को रोकता है और छात्रों को शामिल करने के लिए सकारात्मक सुदृढ़ीकरण का उपयोग करता है।"
BARS विधि केवल सामान्य या अस्पष्ट गुण नहीं दर्शाती, बल्कि विशिष्ट अवलोकनीय कार्य व्यवहारों (Observable Behaviors) का वर्णन करती है। कक्षा प्रबंधन पर उत्कृष्ट रेटिंग के लिए ऐसा एंकर उपयुक्त है जो यह स्पष्ट रूप से दर्शाता हो कि शिक्षक किस प्रकार सक्रियता से व्यवधानों को रोकता है और शिक्षण प्रक्रिया में छात्रों की सकारात्मक सहभागिता बढ़ाता है।

23. (B) प्रत्येक भूमिका के लिए अलग-अलग पैमाने और एंकर विकसित करना महंगा और समय लेने वाला है
विस्तृत स्कूल तंत्र में BARS का कार्यान्वयन कठिन होता है क्योंकि प्रत्येक विशिष्ट पद और शिक्षण भूमिका के लिए अलग-अलग व्यवहारिक एंकर (Behavioral Anchors) तैयार करने पड़ते हैं। इस प्रक्रिया में अत्यधिक कार्य विश्लेषण, विषय विशेषज्ञों की भागीदारी, समय और वित्तीय संसाधनों की आवश्यकता होती है, जिससे इसका बड़े पैमाने पर विकास जटिल हो जाता है।

24. (C) ग्राफिक रेटिंग स्केल (Graphic Rating Scale)
ग्राफिक रेटिंग स्केल (Graphic Rating Scale) में कर्मचारी के विभिन्न गुणों या निष्पादन आयामों जैसे समयबद्धता, विषय ज्ञान और पहल का मूल्यांकन एक पूर्व-परिभाषित निरंतरा (जैसे 1 से 5 का पैमाना) पर किया जाता है। यह एक पारंपरिक और व्यापक रूप से उपयोग की जाने वाली मात्रात्मक मूल्यांकन तकनीक (Quantitative Appraisal Technique) है।

25. (D) हेलो प्रभाव (Halo Effect)
हेलो प्रभाव (Halo Effect) एक संज्ञानात्मक पूर्वाग्रह (Cognitive Bias) है जिसमें मूल्यांकनकर्ता कर्मचारी की किसी एक सकारात्मक विशेषता या उच्च प्रदर्शन (जैसे शिक्षण कौशल) से प्रभावित होकर उसके अन्य सभी असंबद्ध आयामों (जैसे रिकॉर्ड रखना) में भी आँख बंद करके उच्च रेटिंग दे देता है। इससे मूल्यांकन की वस्तुनिष्ठता बुरी तरह प्रभावित होती है।

26. (A) स्पष्ट व्यावहारिक परिभाषाओं के अभाव के कारण मूल्यांकनकर्ताओं द्वारा विविध व्याख्याओं के लिए खुले होते हैं
मानक ग्राफिक रेटिंग स्केल में 'दृष्टिकोण' या 'पहल' जैसे अमूर्त गुणों की स्पष्ट व्यवहारिक परिभाषाओं का अभाव होता है। इसके परिणामस्वरूप अलग-अलग मूल्यांकनकर्ता इन मानदंडों की अपनी-अपनी समझ के अनुसार भिन्न व्याख्याएँ करते हैं। इससे मूल्यांकन में व्यक्तिपरकता (Subjectivity) और पूर्वाग्रह की संभावना बढ़ जाती है तथा परिणामों में संगति नहीं रह पाती।

27. (D) A गलत है लेकिन R सही है
ग्राफिक रेटिंग स्केल में पैमाना एक क्रमिक मापनी (Ordinal Scale) की तरह कार्य करता है, जिसमें रेटिंग बिंदुओं के बीच का अंतर हमेशा समान या गणितीय रूप से बराबर नहीं होता। मूल्यांकनकर्ताओं की व्यक्तिगत समझ भिन्न होने के कारण "3" और "4" के बीच का प्रदर्शन अंतर अलग-अलग हो सकता है, जिससे इसमें व्यक्तिपरकता बनी रहती है।

NODIA

28. (B) 45
युग्मित तुलना विधि (Paired Comparison Method) में कुल तुलनाओं की संख्या N(N-1)/2 सूत्र से ज्ञात की जाती है। यदि कुल शिक्षकों की संख्या (N) 10 है, तो सूत्रानुसार 10 × (10 – 1) / 2 = 10 × 9 / 2 = 45 तुलनाएँ संपन्न होंगी। यह विधि छोटे समूहों के सटीक क्रम निर्धारण में अत्यंत उपयोगी है।

29. (A) सामान्य घंटी के आकार का वितरण वक्र (Normal bell-shaped distribution curve)
जबरन वितरण विधि (Forced Distribution Method) इस धारणा पर आधारित है कि किसी भी बड़े संगठन में कर्मचारियों का कार्य प्रदर्शन सामान्य घंटी के आकार के वक्र (Normal Bell-shaped Curve) का पालन करता है। इसके तहत पूर्व-निर्धारित प्रतिशत के अनुसार कर्मचारियों को उच्च प्रदर्शनकर्ता, औसत प्रदर्शनकर्ता तथा निम्न प्रदर्शनकर्ता की श्रेणियों में विभाजित किया जाता है।

30. (B) केवल I, II, और IV
जबरन वितरण विधि मूल्यांकनकर्ताओं को घंटी वक्र के अनुसार निश्चित प्रतिशत में कर्मचारियों को रखने पर मजबूर करती है, जिससे उदारता और केंद्रीय प्रवृत्ति त्रुटियाँ समाप्त होती हैं। परंतु यदि कोई समूह अत्यधिक सक्षम है, तो भी अच्छे कर्मियों को औसत श्रेणी में धकेला जाता है, जिसके कारण कर्मचारी अक्सर इस विधि को नापसंद करते हैं।

31. (D) यह गलत तरीके से लगातार रैंकों के बीच समान प्रदर्शन अंतर मान लेता है
सरल रैंकिंग विधि की प्रमुख सीमा यह है कि यह दो क्रमिक रैंकों के बीच प्रदर्शन के अंतर को समान मान लेती है। वास्तव में, पहली और दूसरी रैंक वाले कर्मचारियों के प्रदर्शन में बहुत कम या बहुत अधिक अंतर हो सकता है। यह विधि केवल

Understanding)
(C) पूछताछ और जिरह (Interrogation and Cross-Examination)
(D) संचार में स्पष्टता के लिए प्रश्न पूछना और जांच करना

69. कार्य निष्पादन परामर्श प्रक्रिया (Performance Counseling Process) के विशिष्ट चरणों को तार्किक क्रम में व्यवस्थित कीजिए:
I. कार्य योजना (Action Planning)
II. संबंध निर्माण और वातावरण निर्धारण (Rapport Building and Climate Setting)
III. अनुवर्ती और समीक्षा (Follow-up and Review)
IV. अन्वेषण और समस्या की पहचान (Exploration and Problem Identification)
निम्नलिखित में से कौन सा सही क्रम है?
(A) II, IV, I, III
(B) IV, II, I, III
(C) II, I, IV, III
(D) IV, I, II, III

70. कार्य निष्पादन परामर्श के "अन्वेषण" (Exploration) चरण के दौरान, परामर्शदाता मुख्य रूप से किसका उपयोग करता है:
(A) तीव्र 'हाँ' या 'नहीं' प्रतिक्रियाएँ प्राप्त करने के लिए डिज़ाइन किए गए बंद-अंत, अत्यधिक प्रतिबंधात्मक प्रश्न
(B) औपचारिक प्रशासनिक अनुशासनात्मक कार्यवाही (Disciplinary Proceedings) शुरु करने की प्रत्यक्ष या सूक्ष्म धमकियाँ
(C) पूर्व-निर्धारित मानकीकृत रेटिंग स्केल और मात्रात्मक मूल्यांकन चेकलिस्ट
(D) खुले प्रश्न (Open-ended Questions) जो मुद्दों की गहरी चर्चा को प्रेरित करते हैं

71. एक शिक्षक जो पहले अच्छा प्रदर्शन करता था, समय सीमा से चूकने लगता है और अलगाववरहित दिखने लगता है। प्राचार्य शिक्षक को एक बैठक के लिए बुलाता है, सहानुभूतिपूर्वक सुनता है क्योंकि शिक्षक हाल ही में एक कठिन व्यक्तिगत परिवर्तन के बारे में बताता है, और सहयोगात्मक रूप से एक अस्थायी कार्यभार समायोजन का रास्ता निकालता है। यह परिदृश्य किसका एक उदाहरण है:
(A) दंडात्मक प्रशासन (Punitive Administration)
(B) कार्य निष्पादन परामर्श (Performance Counseling)
(C) योगात्मक मूल्यांकन (Summative Evaluation)
(D) क्षमता मूल्यांकन (Potential Appraisal)

72. कौन सा सिद्धांत इस बात पर जोर देता है कि कार्य निष्पादन परामर्श के दौरान, प्राचार्य को आवश्यक रूप से उनसे सहमत हुए बिना शिक्षक के दृष्टिकोण से मुद्दों को देखना चाहिए?
(A) सहानुभूति (Sympathy)
(B) उदासीनता (Apathy)
(C) परानुभूति (Empathy)
(D) वस्तुनिष्ठता (Objectivity)

73. सार्वजनिक शैक्षिक प्रशासन में, पारंपरिक वार्षिक गोपनीय रिपोर्ट (Annual Confidential Report - ACR) प्रणाली को काफी हद तक किसके परिचय द्वारा प्रतिस्थापित/संशोधित किया गया था:
(A) सेवा पुस्तिका गोपनीयता प्रोटोकॉल (Service Book Confidentiality Protocol - SBCP)
(B) सतत एवं व्यापक मूल्यांकन (Continuous and Comprehensive Evaluation - CCE)
(C) विद्यालय प्रमुख निरीक्षण लॉग (Head of School Inspection Log - HSIL)
(D) वार्षिक कार्य निष्पादन मूल्यांकन रिपोर्ट (Annual Performance Appraisal Report - APAR)

74. पारंपरिक ACR से आधुनिक APAR प्रणाली में बदलाव ने किससे वैचारिक बदलाव को चिह्नित किया:
(A) एक गुप्त दोष-खोज प्रक्रिया से एक खुली विकासात्मक प्रक्रिया में
(B) एक खुले विकासात्मक तंत्र से एक गुप्त दोष-खोज नियामक ढांचे में
(C) एक विशुद्ध रूप से वस्तुनिष्ठ मात्रात्मक ढांचे से एक व्यक्तिपरक गुणात्मक मूल्यांकन में
(D) एक सतत परिचालन मूल्यांकन से करियर में एक बार होने वाले रेटिंग अभ्यास में

75. सरकारी सेवा में APAR ढांचे के संबंध में निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:
I. कर्मचारी को उनके पूरे किए गए APAR की एक प्रति प्रदान की जाती है।
II. कर्मचारी को उनके APAR में दर्ज प्रतिकूल टिप्पणियों के खिलाफ अभ्यावेदन (Representation) करने का अधिकार है।
III. APAR प्रक्रिया समीक्षा अधिकारी (Reviewing Officer) की भूमिका को पूरी तरह से समाप्त कर देती है।
ऊपर दिए गए कथनों में से कौन सा/से सही है/हैं?
(A) केवल I और II
(B) केवल II और III
(C) केवल I और III
(D) I, II, और III

76. APAR लिखने के लिए प्रशासनिक पदानुक्रम (Administrative Hierarchy) में, नामित अधिकारियों को उनकी संलिप्तता के सही क्रमिक क्रम में व्यवस्थित कीजिए:
I. स्वीकारकर्ता प्राधिकरण (Accepting Authority)
II. रिपोर्टिंग अधिकारी (Reporting Officer)
III. कर्मचारी (स्व-मूल्यांकन) [Employee (Self-Appraisal)]
IV. समीक्षा अधिकारी (Reviewing Officer)

Click Here to Buy book on Flipkart

43. (B) विषमता त्रुटि (Contrast Error)
विषमता त्रुटि (Contrast Error) तब उत्पन्न होती है जब किसी कर्मचारी का मूल्यांकन स्थापित वस्तुनिष्ठ मानकों के बजाय उससे ठीक पहले आकलित किए गए कर्मचारी के प्रदर्शन के सापेक्ष कर दिया जाता है। खराब प्रदर्शन वाले कर्मचारी के तुरंत बाद औसत शिक्षक का मूल्यांकन करने पर वह तुलनात्मक रूप से अत्यधिक श्रेष्ठ प्रतीत होने लगता है।

44. (B) नवीनता त्रुटि (Recency Error)
नवीनता त्रुटि (Recency Error) तब होती है जब मूल्यांकनकर्ता संपूर्ण वर्ष के प्रदर्शन का आकलन करने के बजाय केवल अंतिम कुछ हफ्तों या महीनों की घटनाओं से प्रभावित होकर रेटिंग तय करता है। प्रस्तुत मामले में शिक्षक के शुरुआती आठ महीनों के उत्कृष्ट प्रदर्शन को नजरअंदाज कर केवल अंतिम दो महीनों की गिरावट पर रेटिंग देना इसी त्रुटि का उदाहरण है।

45. (A) सामान्य त्रुटियों (Rating Errors) को पहचानने और पूर्वाग्रह से बचने के लिए मूल्यांकनकर्ताओं को प्रशिक्षित करना
मूल्यांकनकर्ता पूर्वाग्रहों जैसे हेलो प्रभाव, केंद्रीय प्रवृत्ति और नवीनता त्रुटि को नियंत्रित करने का सबसे प्रभावी उपाय मूल्यांकनकर्ताओं को व्यवस्थित प्रशिक्षण (Rater Training) प्रदान करना होता है। ऐसे प्रशिक्षण के माध्यम से मूल्यांकनकर्ता सामान्य रेटिंग त्रुटियों के प्रति जागरूक होते हैं और वस्तुनिष्ठ एवं साक्ष्य-आधारित मानकों का सटीक उपयोग करना सीखते हैं।

46. (C) भविष्य की उच्च जिम्मेदारियों के लिए प्रसुप्त क्षमताओं और क्षमता का आकलन करना
क्षमता मूल्यांकन (Potential Appraisal) का प्राथमिक ध्यान किसी कर्मचारी में छिपी हुई प्रसुप्त क्षमताओं (Latent Capabilities) और भविष्य की उच्च प्रबंधकीय या नेतृत्वकारी भूमिकाओं को संभालने की योग्यता का आकलन करना होता है। यह केवल वर्तमान कार्य निष्पादन तक सीमित न रहकर भविष्य के संगठनात्मक दायित्वों हेतु उपयुक्तता निर्धारित करता है।

47. (A) केवल I, II, और III
क्षमता मूल्यांकन हेतु समस्या निवारण, विश्लेषणात्मक क्षमता, नेतृत्व कौशल और दबाव में कार्य करने की सामर्थ्य जैसे कारक वैध संकेतक हैं। ये गुण यह दर्शाते हैं कि कर्मचारी भविष्य की जटिल भूमिकाएँ निभा सकता है या नहीं। इसके विपरीत, ली गई छुट्टियों की संख्या जैसे कारक क्षमता के वैध संकेतक नहीं माने जाते।

48. (C) उत्तराधिकार योजना और करियर विकास (Succession Planning and Career Development)
क्षमता मूल्यांकन (Potential Appraisal) सीधे तौर पर उत्तराधिकार योजना (Succession Planning) तथा करियर विकास से जुड़ा है। यह प्रक्रिया संगठन में वरिष्ठ व महत्वपूर्ण पदों के लिए योग्य आंतरिक कर्मचारियों की पहचान करने में मदद करती है, जिससे संगठन बिना बाहरी निर्भरता के रिक्त पदों को समय पर सुचारु रूप से भर सकता है।

49. (B) पीस-रेट आउटपुट माप (Piece-rate Output Measurement)
क्षमता मूल्यांकन हेतु मूल्यांकन केंद्र (Assessment Centres), मनोवैज्ञानिक परीक्षण तथा रोल प्ले जैसी सिमुलेशन तकनीकों का उपयोग किया जाता है। इसके विपरीत, पीस-रेट आउटपुट माप (Piece-rate Output Measurement) का उपयोग केवल वर्तमान उत्पादन या कार्य उत्पादन मापने के लिए होता है, जो भविष्य की प्रबंधकीय क्षमता का आकलन करने में पूरी तरह असमर्थ है।

50. (D) कार्य निष्पादन मूल्यांकन वर्तमान नौकरी के काम का मूल्यांकन करता है; क्षमता मूल्यांकन उच्च भूमिकाओं की क्षमता का आकलन करता है।
कार्य निष्पादन मूल्यांकन (Performance Appraisal) कर्मचारी द्वारा वर्तमान नौकरी में किए गए अतीत और वर्तमान के कार्यों का आकलन करता है। इसके विपरीत, क्षमता मूल्यांकन (Potential Appraisal) यह निर्धारित करता है कि कर्मचारी में भविष्य में उच्चतर जिम्मेदारी या पदोन्नति वाले पदों को प्रभावी ढंग से संभालने की प्रसुप्त क्षमताएँ मौजूद हैं या नहीं।

51. (D) A गलत है लेकिन R सही है
वर्तमान परिचालन भूमिका में उत्कृष्ट प्रदर्शन करने की गारंटी यह नहीं देती कि व्यक्ति प्रबंधकीय भूमिका में भी सफल होगा, क्योंकि दोनों स्तरों के लिए आवश्यक कौशल भिन्न होते हैं। उदाहरण के लिए, एक उत्कृष्ट शिक्षक होना अनिवार्य रूप से एक कुशल प्राचार्य या प्रशासक होने की क्षमता की गारंटी नहीं देता है।

52. (C) पीटर सिद्धांत (Peter Principle)
पीटर सिद्धांत (Peter Principle) यह प्रतिपादित करता है कि पदोन्नति-आधारित पदानुक्रम वाले संगठनों में कर्मचारियों को उनके वर्तमान प्रदर्शन के आधार पर तब तक पदोन्नत किया जाता है जब तक कि वे अपनी 'अक्षमता के स्तर' (Level of Incompetence) तक नहीं पहुँच जाते। इसके पश्चात् वे उस नए पद पर प्रभावी प्रदर्शन करने में असमर्थ सिद्ध होते हैं।

53. (A) सिमुलेशन, समूह चर्चा, और प्रशिक्षित मूल्यांकनकर्ताओं द्वारा बनाए गए अभ्यास
क्षमता मूल्यांकन हेतु प्रयुक्त मूल्यांकन केंद्र (Assessment Centre) एक बहु-आयामी दृष्टिकोण है। इसमें सिम्युलेटेड अभ्यास, इन-बास्केट अभ्यास, केस स्टडी और समूह चर्चा जैसी व्यावहारिक गतिविधियों का उपयोग किया जाता है। प्रशिक्षित मूल्यांकनकर्ताओं द्वारा अभ्यर्थियों के व्यवहार का अवलोकन करके उनकी नेतृत्व, निर्णय क्षमता और प्रबंधकीय योग्यता का सटीक आकलन किया जाता है।

Downloaded from www.pdf.tube

(C) विशेषज्ञता की परवाह किए बिना सभी विषयों में शिक्षण स्टाफ को व्यवस्थित रूप से घुमाना (Rotate)
(D) शैक्षणिक रूप से कम प्रदर्शन करने वाले छात्रों के लिए संरचित उपचारात्मक शिक्षण (Remedial Teaching) सत्र आयोजित करना

29. कार्य-स्थल पर प्रशिक्षण (On-the-job Training) का एक मुख्य नुकसान निम्नलिखित में से कौन सा है?
(A) प्रशिक्षार्थी (Trainee) प्रशिक्षक से बुरी आदतें सीख सकता है
(B) इसमें यात्रा, आवास और स्थल किराए पर लेने से संबंधित पर्याप्त प्रशासनिक व्यय होता है
(C) यह भाग लेने वाले कर्मचारी को उनके नियमित दैनिक कार्य परिवेश (Work Environment) से पूरी तरह अलग कर देता है
(D) यह व्यावहारिक प्रासंगिकता और वास्तविक दुनिया की प्रयोज्यता के पूर्ण अभाव से ग्रस्त है

30. सूची I में दी गई कार्य-स्थल पर प्रशिक्षण (On-the-job Training) विधियों का सूची II में दिए गए उनके सही विवरण से मिलान करें:
सूची I: (प्रशिक्षण विधि)
P. कोचिंग (Coaching)
Q. कार्य आवर्तन (Job Rotation)
R. समिति असाइनमेंट (Committee Assignment)
सूची II: (विवरण)
1. किसी शिक्षक की समझ को व्यापक बनाने के लिए विभिन्न प्रशासनिक कर्तव्यों में स्थानांतरित करना
2. तत्काल प्रदर्शन में सुधार के लिए दैनिक कार्यों पर शिक्षक का मार्गदर्शन करने वाला एक पर्यवेक्षक
3. वास्तविक स्कूल समस्याओं को हल करने के लिए शिक्षक को एक सलाहकार समूह में रखना
(A) P-2, Q-1, R-3
(B) P-1, Q-2, R-3
(C) P-3, Q-1, R-2
(D) P-2, Q-3, R-1

31. कार्य-स्थल से परे प्रशिक्षण (Off-the-job Training) तब सबसे उपयुक्त होता है जब:
(A) आवश्यक विशिष्ट मशीनरी या उपकरण कड़ाई से भौतिक कार्यस्थल पर सुलभ हों
(B) पेशेवर कर्मचारी विकास के लिए संस्थागत बजट पूरी तरह से समाप्त या अस्तित्वहीन हो गया हो
(C) रुटीन दैनिक कार्यप्रवाह में कौशलों का तत्काल व्यावहारिक एकीकरण गंभीर रूप से आवश्यक हो
(D) प्रारंभिक प्रशिक्षण के दौरान की गई गलतियाँ गंभीर परिचालन या सुरक्षा खतरों को उत्पन्न करती हों

32. निम्नलिखित प्रशिक्षण विधियों पर विचार करें:
I. वेस्टिब्यूल प्रशिक्षण (Vestibule Training)
II. मेंटॉरिंग (Mentoring)
III. सिमुलेशन अभ्यास (Simulation Exercises)
उपर्युक्त में से किसे कार्य-स्थल से परे प्रशिक्षण (Off-the-job Training) विधियों के रूप में वर्गीकृत किया गया है?
(A) केवल I और II
(B) केवल I और III
(C) केवल II और III
(D) I, II और III

33. वेस्टिब्यूल प्रशिक्षण (Vestibule Training) कार्य-स्थल से परे प्रशिक्षण (Off-the-job Training) की एक विधि है जहाँ:
(A) जटिल शैक्षणिक सिद्धांतों का विश्लेषण करने के लिए प्रतिभागी एक औपचारिक व्याख्यान परिवेश में एकत्र होते हैं
(B) प्रशिक्षार्थी प्रत्यक्ष परिचालन दबावों से दूर वास्तविक या सिम्युलेटेड उपकरणों पर अभ्यास करते हैं
(C) प्रतिभागियों को घर पर स्वतंत्र रूप से मूल्यांकन करने के लिए विस्तृत लिखित प्रशासनिक केस स्टडी प्राप्त होती है
(D) प्रशिक्षार्थी दो-तरफा दर्पण व्यवस्था (Two-way Mirror Setup) के माध्यम से अनुभवी वरिष्ठ शिक्षकों को पाठ पढ़ाते हुए देखते हैं

34. निम्नलिखित में से किस कार्य-स्थल से परे प्रशिक्षण (Off-the-job Training) तकनीक में अंतर-व्यक्तिगत और संघर्ष-समाधान कौशलों को विकसित करने के लिए प्रशिक्षार्थियों द्वारा विशिष्ट सौंपे गए पात्रों का अभिनय करना शामिल है?
(A) प्रोग्राम्ड अनुदेश (Programmed Instruction)
(B) इन-बास्केट अभ्यास (In-basket Exercise)
(C) जॉब इंस्ट्रक्शन ट्रेनिंग (Job Instruction Training - JIT)
(D) भूमिका अभिनय (Role Playing)

35. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।
अभिकथन (A): कार्य-स्थल से परे प्रशिक्षण (Off-the-job Training) शिक्षकों को कक्षा प्रबंधन और पाठ्यक्रम पूरा करने के तात्कालिक दबाव के बिना पूरी तरह से सीखने पर ध्यान केंद्रित करने की अनुमति देता है।
कारण (R): कार्य-स्थल से परे प्रशिक्षण की प्राथमिक सीमा सीखे गए कौशलों को वास्तविक कक्षा परिवेश में वापस स्थानांतरित करने में संभावित कठिनाई है।
(A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

36. नए भर्ती किए गए शिक्षकों के लिए इंडक्शन प्रशिक्षण (Induction Training) मुख्य रूप से किस उद्देश्य से है:
(A) नए रंगरूटों को वरिष्ठ प्रशासनिक नेतृत्व भूमिकाओं में त्वरित पदोन्नति के लिए तैयार करना

NODIA

65. (D) A गलत है लेकिन R सही है
कार्य निष्पादन फीडबैक व्यक्ति के व्यक्तित्व लक्षणों (Personality Traits) के बजाय उसके अवलोकनीय कार्य व्यवहार पर केंद्रित होना चाहिए। किसी के मूल व्यक्तित्व पर ध्यान केंद्रित करने से रक्षात्मकता उत्पन्न होती है, जबकि व्यवहार पर ध्यान देने से सुधारात्मक कदम उठाना आसान होता है। अतः अभिकथन गलत है जबकि कारण सही है।

66. (D) खराब प्रदर्शन के कारणों की पहचान करने और समाधानों का सह-निर्माण करने में कर्मचारी की मदद करना
कार्य निष्पादन परामर्श (Performance Counseling) केवल फीडबैक देने से आगे बढ़कर एक सहयोगात्मक प्रक्रिया के रूप में कार्य करता है। इसका मुख्य उद्देश्य कर्मचारी के निम्न प्रदर्शन के अंतर्निहित कारणों की पहचान करना, उसकी समस्याओं को सुनना तथा प्रदर्शन में सुधार हेतु सहयोगात्मक रूप से सुधारात्मक कार्य योजना तैयार करना है।

67. (A) सक्रिय रूप से सुनना और कर्मचारी को अपने स्वयं के समाधान खोजने के लिए मार्गदर्शन करना
गैर-निर्देशात्मक कार्य निष्पादन परामर्श (Non-Directive Performance Counseling) में परामर्शदाता की भूमिका एक सुगमकर्ता (Facilitator) की होती है। इसमें प्रबंधक कर्मचारी को अपने सुझाव या समाधान सीधे थोपने के बजाय सक्रियता से सुनता है और उसे अपने प्रदर्शन के मुद्दों का स्वयं विश्लेषण करने तथा समाधान खोजने हेतु प्रेरित करता है।

68. (C) पूछताछ और जिरह (Interrogation and Cross-Examination)
कार्य निष्पादन परामर्श एक सहयोगात्मक और विकासात्मक प्रक्रिया है जिसके लिए सक्रिय श्रवण (Active Listening), सहानुभूति और स्पष्ट प्रश्न पूछने जैसे कौशलों की आवश्यकता होती है। पूछताछ या जिरह (Interrogation) जैसी दंडात्मक विधियाँ कर्मचारी में भय और रक्षात्मकता उत्पन्न करती हैं, जो परामर्श के मूल उद्देश्य को समाप्त कर देती हैं।

69. (A) II, IV, I, III
कार्य निष्पादन परामर्श प्रक्रिया का सही तार्किक क्रम इस प्रकार है: सर्वप्रथम संबंध निर्माण और अनुकूल वातावरण तय करना, तत्पश्चात समस्या की गहन पहचान करना, उसके बाद सुधारात्मक कार्य योजना तैयार करना और अंत में प्रगति की नियमित निगरानी हेतु अनुवर्ती और समीक्षा (Follow-up and Review) प्रक्रिया पूरी करना।

70. (D) खुले प्रश्न (Open-ended Questions) जो मुद्दों की गहरी चर्चा को प्रेरित करते हैं
परामर्श के अन्वेषण (Exploration) चरण में परामर्शदाता मुख्य रूप से खुले प्रश्नों (Open-ended Questions) का प्रयोग करता है। ये प्रश्न कर्मचारी को बिना किसी संकोच के अपने विचारों, चिंताओं और प्रदर्शन में आ रही अंतर्निहित बाधाओं को खुलकर साझा करने के लिए प्रोत्साहित करते हैं, जिससे समस्या का मूल कारण स्पष्ट होता है।

71. (B) कार्य निष्पादन परामर्श (Performance Counseling)
यह स्थिति प्रभावी कार्य निष्पादन परामर्श (Performance Counseling) को निरूपित करती है। इसमें संस्था प्रमुख कर्मचारी के अचानक गिरते प्रदर्शन का संज्ञान लेकर सहानुभूतिपूर्वक उसकी समस्याओं को सुनता है और दंडात्मक कार्यवाही के स्थान पर सहयोगात्मक रूप से कार्यभार समायोजन जैसा सुधारात्मक वातावरण निर्मित करता है।

72. (C) परानुभूति (Empathy)
परानुभूति (Empathy) का तात्पर्य स्वयं को दूसरे व्यक्ति की स्थिति में रखकर उसकी भावनाओं और दृष्टिकोण को समझने की क्षमता से है। परामर्श के दौरान प्राचार्य का शिक्षक के दृष्टिकोण को उसकी दृष्टि से समझना, बिना अनिवार्य रूप से उससे सहमत हुए, परानुभूति के सिद्धांत का उत्कृष्ट प्रदर्शन माना जाता है।

73. (D) वार्षिक कार्य निष्पादन मूल्यांकन रिपोर्ट (Annual Performance Appraisal Report - APAR)
सार्वजनिक प्रशासन में पुरानी गोपनीय व्यवस्था वाली वार्षिक गोपनीय रिपोर्ट (Annual Confidential Report - ACR) को आधुनिक वार्षिक कार्य निष्पादन मूल्यांकन रिपोर्ट (Annual Performance Appraisal Report - APAR) द्वारा प्रतिस्थापित किया गया है। APAR अधिक पारदर्शी, सहभागी और विकास-उन्मुख प्रणाली है जो कर्मचारी को अपनी प्रविष्टियाँ देखने का अधिकार देती है।

74. (A) एक गुप्त दोष-खोज प्रक्रिया से एक खुली विकासात्मक प्रक्रिया में
ACR से APAR प्रणाली में परिवर्तन प्रशासनिक दृष्टिकोण में एक बड़ा वैचारिक बदलाव दर्शाता है। यह व्यवस्था एक गुप्त एवं दोष-खोज वाली नौकरशाही प्रक्रिया से हटकर एक खुली, पारदर्शी और विकासात्मक प्रक्रिया में बदल गई है, जहाँ कर्मचारी स्व-मूल्यांकन दर्ज करता है और संपूर्ण मूल्यांकन रिपोर्ट प्राप्त करने का हकदार होता है।

75. (A) केवल I और II
APAR नियमों के अनुसार कर्मचारी को उसके पूरे किए गए APAR की एक प्रति प्रदान की जाती है और उसे किसी भी प्रतिकूल प्रविष्टि या निम्न ग्रेडिंग के खिलाफ अभ्यावेदन करने का अधिकार प्राप्त है। हालाँकि, यह प्रक्रिया समीक्षा अधिकारी (Reviewing Officer) की भूमिका को समाप्त नहीं करती, बल्कि उसे बनाए रखती है।

76. (A) III, II, IV, I
APAR प्रक्रिया के प्रशासनिक चरण इस प्रकार हैं: सबसे पहले कर्मचारी द्वारा स्व-मूल्यांकन (Self-Appraisal) भरा जाता है। इसके पश्चात रिपोर्टिंग अधिकारी मूल्यांकन लिखता है। तत्पश्चात समीक्षा अधिकारी मूल्यांकन का पुनरावलोकन करता है और अंत में स्वीकारकर्ता प्राधिकरण (Accepting Authority) द्वारा रिपोर्ट को अंतिम स्वीकृति दी जाती है।

Click Here to Buy book on Amazon

77. (A) विद्यालय प्रमुख / प्राचार्य (Head of School / Principal)
विद्यालय प्रणाली में प्रशिक्षित स्नातक शिक्षक (TGT) और स्नातकोत्तर शिक्षक (PGT) का सीधे पर्यवेक्षण करने वाले विद्यालय प्रमुख या प्राचार्य ही उनके APAR में प्राथमिक रिपोर्टिंग अधिकारी (Reporting Officer) की भूमिका निभाते हैं। वे शिक्षक के दैनिक कार्यों, शैक्षणिक निष्पादन और अनुशासन का प्रत्यक्ष मूल्यांकन दर्ज करते हैं।

78. (B) 15 दिन
यदि किसी सरकारी कर्मचारी को अपने APAR में दर्ज प्रतिकूल टिप्पणियों या कम ग्रेडिंग के विरुद्ध आपत्ति दर्ज करानी हो, तो उसे APAR की प्रति प्राप्त होने की तिथि से 15 दिनों के भीतर अपना औपचारिक अभ्यावेदन (Representation) संबंधित सक्षम प्राधिकरण के समक्ष प्रस्तुत करना अनिवार्य होता है।

79. (D) कर्मचारियों को मूल्यांकन से पहले उपलब्धियों और बाधाओं को उजागर करने की अनुमति देना
APAR में स्व-मूल्यांकन (Self-Appraisal) अनुभाग शामिल करने का मुख्य उद्देश्य कर्मचारी को अपनी प्रमुख उपलब्धियों, विशेष पहलों तथा कार्य निष्पादन के दौरान आई व्यावहारिक बाधाओं को स्वयं दर्ज करने का अवसर देना है। यह डेटा रिपोर्टिंग अधिकारी को अधिक निष्पक्ष और संतुलित मूल्यांकन करने में सहायता करता है।

80. (C) डनिंग-क्रूगर प्रभाव (Dunning-Kruger Effect)
डनिंग-क्रूगर प्रभाव (Dunning-Kruger Effect) एक संज्ञानात्मक पूर्वाग्रह है जिसमें कम क्षमता वाले व्यक्ति अपनी वास्तविक योग्यता और प्रदर्शन का अत्यधिक अतिमूल्यांकन (Overestimation) करने लगते हैं। यह भ्रम उन्हें अपनी कमियों को पहचानने से रोकता है, जिससे स्व-मूल्यांकन के दौरान वे स्वयं को अत्यधिक उच्च रेटिंग दे देते हैं।

81. (B) वास्तविक प्रदर्शन का दस्तावेजीकरण करते हुए रिपोर्टिंग अनुभाग में एक तथ्यात्मक मूल्यांकन प्रदान करना
जब कोई कर्मचारी तथ्यों के विपरीत अत्यधिक बढ़ा-चढ़ाकर स्व-मूल्यांकन प्रस्तुत करता है, तो रिपोर्टिंग अधिकारी को स्व-मूल्यांकन में गुप्त बदलाव करने या उसे खारिज करने के बजाय रिपोर्टिंग अनुभाग में वस्तुनिष्ठ साक्ष्यों और तथ्यों के आधार पर निष्पक्ष मूल्यांकन दर्ज करना चाहिए। यही विधिक एवं प्रशासनिक रूप से सही प्रक्रिया है।

82. (A) केवल I और III
कार्य निष्पादन मूल्यांकन के दौरान संस्था प्रमुख की भूमिका यह सुनिश्चित करना है कि शुरुआत में ही स्पष्ट प्रदर्शन अपेक्षाएँ संप्रेषित की जाएँ तथा मूल्यांकन में पूर्ण वस्तुनिष्ठता बनी रहे। मूल्यांकन को केवल अंतिम सप्ताह की घटनाओं पर आधारित करना या इसे दंडात्मक उपकरण बनाना प्रशासनिक रूप से अनुचित है।

83. (A) रिपोर्टिंग अधिकारी की टिप्पणियों को पूरी तरह से मिटाना और भौतिक रूप से उन्हें अपनी टिप्पणियों से बदलना
समीक्षा अधिकारी (Reviewing Officer) का कार्य रिपोर्टिंग अधिकारी के मूल्यांकन की निष्पक्षता का परीक्षण करना है। यदि वह सहमत नहीं है तो वह ग्रेड को संशोधित कर सकता है, परंतु उसे रिपोर्टिंग अधिकारी द्वारा लिखी गई मूल टिप्पणियों को भौतिक रूप से मिटाने या बदलने का कानूनी अधिकार बिल्कुल नहीं होता।

84. (A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
देव दत्त बनाम भारत संघ मामले में सर्वोच्च न्यायालय ने ऐतिहासिक निर्णय देते हुए व्यवस्था दी कि प्राकृतिक न्याय के सिद्धांत के तहत कर्मचारी को उसके ACR/APAR की प्रत्येक प्रविष्टि संप्रेषित की जानी चाहिए। इसी निर्णय के प्रकाश में APAR प्रणाली में समग्र ग्रेडिंग कर्मचारी को संप्रेषित करना अनिवार्य बनाया गया।

NODIA

85. (A) पदोन्नति के अवसरों की कमी वाले पात्र कर्मचारियों को आवधिक वित्तीय उन्नयन प्रदान करना
संशोधित आश्वासित करियर प्रगति (Modified Assured Career Progression - MACP) योजना का प्राथमिक उद्देश्य उन सरकारी कर्मचारियों को आवधिक वित्तीय उन्नयन (Financial Upgradation) प्रदान करना है जो पदोन्नति के अवसरों की कमी के कारण एक ही पद पर लंबे समय से रुके हुए हैं, ताकि उनके करियर में वित्तीय ठहराव को दूर किया जा सके।

86. (D) बहुत अच्छा (Very Good)
वर्तमान 7वें केंद्रीय वेतन आयोग के दिशा-निर्देशों तथा MACP नियमों के तहत समूह A, B और C कर्मचारियों के लिए वित्तीय उन्नयन (Financial Upgradation) स्वीकृत करने हेतु न्यूनतम बेंचमार्क ग्रेडिंग "बहुत अच्छा" (Very Good) निर्धारित की गई है। इस मानक से कम ग्रेडिंग पाने वाले कर्मचारी वित्तीय लाभ के लिए पात्र नहीं होते।

87. (B) योग्यता और वरिष्ठता (Merit and Seniority)
कार्य निष्पादन मूल्यांकन को सीधे पदोन्नति से जोड़ने पर योग्यता (Merit) और वरिष्ठता (Seniority) के बीच द्वंद्व उत्पन्न होता है। जहाँ योग्यता-आधारित व्यवस्था उच्च प्रदर्शन करने वाले युवा कर्मचारियों को अवसर देती है, वहीं वरिष्ठता-आधारित व्यवस्था केवल सेवा अवधि पर जोर देती है। इन दोनों के मध्य संतुलन स्थापित करना प्रशासनिक चुनौती होता है।

88. (C) मूल्यांकन परिणामों में सुधार के लिए ग्रेड बढ़ाना या केवल परीक्षा पास करने के लिए पढ़ाना
जब शिक्षक पुरस्कारों या वित्तीय लाभों को केवल छात्रों के परीक्षा परिणामों या रेटिंग से कसकर जोड़ दिया जाता है, तो अनैतिक प्रथाओं को बढ़ावा मिल सकता है। शिक्षक केवल परीक्षा-केंद्रित शिक्षण (Teaching to the test) अपना सकते हैं या कृत्रिम रूप से अंक बढ़ाकर मूल्यांकन परिणामों को प्रभावित करने का प्रयास कर सकते हैं।

89. (D) प्रदर्शन मानदंडों की वैधता (Validity of Performance Criteria)
जब पुरस्कारों का एकमात्र मानदंड 'उत्तीर्ण प्रतिशत' रखा जाता है, तो शिक्षक कमजोर छात्रों को परीक्षा से बाहर करने जैसी अनैतिक प्रथाएँ अपना सकते हैं। यह स्थिति प्रदर्शन मानदंडों की वैधता (Validity of Performance Criteria) की कमी को दर्शाती है, क्योंकि यह मानदंड समग्र शिक्षण गुणवत्ता का सही मापन करने में विफ़ल रहा है।

90. (A) प्राकृतिक न्याय का सिद्धांत (Principle of Natural Justice)
यदि रिपोर्टिंग अधिकारी बिना किसी पूर्व चेतावनी, सलाह या मेमो जारी किए कर्मचारी के APAR में अचानक प्रतिकूल टिप्पणी शामिल करता है, तो यह प्राकृतिक न्याय के सिद्धांत (Principle of Natural Justice) का सीधा उल्लंघन है। इसके तहत कर्मचारी को अपनी कमियों में सुधार करने का पूर्व अवसर मिलना अनिवार्य होता है।

91. (B) समानता के संवैधानिक जनादेश (Constitutional Mandate of Equality - Article 14 and 16) और नैतिकता
क्षेत्रीय पृष्ठभूमि या व्यक्तिगत संबंधों के आधार पर पक्षपातपूर्ण मूल्यांकन करना भारतीय संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 के तहत प्राप्त समानता के मौलिक अधिकार (Mandate of Equality) और प्रशासनिक नैतिकता का स्पष्ट उल्लंघन है। सार्वजनिक सेवा में प्रत्येक कर्मचारी निष्पक्ष और पूर्वाग्रह-रहित मूल्यांकन का वैधानिक अधिकार रखता है।

92. (C) केवल I और III
सूचना का अधिकार अधिनियम, 2005 के अंतर्गत कर्मचारी अपने स्वयं के APAR की प्रति मांगने का पूर्ण हकदार है। हालाँकि, अन्य सहयोगियों का APAR व्यक्तिगत सूचना की श्रेणी में आता है, जिसे जनहित के अभाव में तीसरे पक्ष को देने से छूट प्राप्त है। अतः व्यक्ति अपने सहकर्मियों के APAR नहीं देख सकता।

93. (A) मूल्यांकन रेटिंग निर्धारित करने के लिए उपयोग की जाने वाली प्रक्रियाओं की कथित निष्पक्षता
प्रक्रियात्मक न्याय (Procedural Justice) का तात्पर्य उन विधियों, नियमों और प्रशासनिक प्रक्रियाओं की कथित निष्पक्षता से है जिनका उपयोग मूल्यांकन रेटिंग निर्धारित करने में किया जाता है। यदि यह प्रक्रिया पारदर्शी, सुसंगत और पूर्वाग्रह-रहित होती है, तो कर्मचारी अंतिम परिणामों और निर्णयों को अधिक सम्मान एवं सहजता से स्वीकार करते हैं।

94. (C) कर्मचारी को प्रतिकूल टिप्पणियों के खिलाफ अभ्यावेदन प्रस्तुत करने के लिए 15 दिनों का समय देना
ऑडी अल्टरम पार्टम (Audi Alteram Partem) का अर्थ है "दूसरे पक्ष की सुनवाई भी सुनिश्चित की जाए"। APAR में यह प्राकृतिक न्याय का सिद्धांत तब लागू होता है जब कर्मचारी को उसके विरुद्ध की गई प्रतिकूल प्रविष्टियों या निम्न ग्रेडिंग के विरुद्ध अपनी बात रखने हेतु 15 दिनों का समय दिया जाता है।

95. (D) A गलत है लेकिन R सही है
शिक्षण पेशे में केवल वेतन वृद्धि जैसे बाह्य पुरस्कार (Extrinsic Rewards) ही प्रेरणा के स्रोत नहीं होते। वास्तव में, आंतरिक प्रेरणा (Intrinsic Motivation) जैसे पेशेवर संतोष, छात्रों का विकास और मान्यता शिक्षण में निरंतर उच्च प्रदर्शन बनाए रखने में अधिक महत्वपूर्ण भूमिका निभाती है। इसलिए अभिकथन गलत है और कारण सही है।

96. (C) यदि न्यूनतम पर्यवेक्षण समय पूरा नहीं हुआ था, तो डॉसियर में "कोई रिपोर्ट उपलब्ध नहीं है" प्रमाणपत्र रखना
मानक सेवा नियमों के अनुसार, यदि रिपोर्टिंग अधिकारी ने न्यूनतम निर्धारित अवधि (आमतौर पर तीन महीने) तक कर्मचारी के कार्य का पर्यवेक्षण नहीं किया है, तो वह APAR लिखने का पात्र नहीं होता। ऐसी परिस्थिति में कर्मचारी के डॉसियर में औपचारिक "कोई रिपोर्ट उपलब्ध नहीं है" (No Report Certificate) स्थापित किया जाता है।

97. (B) वास्तविक योगदान के आधार पर पुरस्कारों के आवंटन में कथित निष्पक्षता
वितरणात्मक न्याय (Distributive Justice) का संबंध इस बात से है कि कर्मचारी अपने वास्तविक कार्य योगदान, प्रयास और प्रदर्शन के अनुपात में प्राप्त परिणामों (जैसे पदोन्नति, वेतन वृद्धि या पुरस्कार) को कितना निष्पक्ष मानते हैं। यदि पुरस्कार प्रदर्शन के अनुरूप वितरित होते हैं तो वितरणात्मक न्याय की भावना सुदृढ़ होती है।

98. (D) अवैध मांगों का पालन करने के लिए शिक्षक पर दबाव बनाने के लिए APAR को पूरा करने में देरी करना
व्यक्तिगत लाभ या अवैध मांगों की पूर्ति के लिए शिक्षक के APAR को रोकने या में देरी करने की प्रवृत्ति एक गंभीर अनैतिक व्यवहार और प्रशासनिक दुराचार है। एक संस्था प्रमुख से यह अपेक्षा की जाती है कि वह बिना किसी दुर्भावना या अनुचित दबाव के निष्पक्षता से मूल्यांकन प्रक्रिया समय पर संपन्न करे।

99. (A) मूल्यांकनकर्ता के साथ साझा किए गए व्यक्तिगत लक्षणों या पृष्ठभूमि के कारण कर्मचारी को उच्च दर्जा देता है
"मेरे जैसा" (Similar-to-me) त्रुटि एक ऐसा पूर्वाग्रह है जिसमें मूल्यांकनकर्ता उन कर्मचारियों को अनुचित रूप से उच्च रेटिंग देता है जो उसके समान पृष्ठभूमि, दृष्टिकोण, मूल्य या व्यक्तिगत विशेषताएँ साझा करते हैं। यह संज्ञानात्मक पूर्वाग्रह वस्तुनिष्ठता को बाधित करता है और निष्पक्ष कार्य मूल्यांकन के सिद्धांतों को प्रभावित करता है।

100. (C) विद्यालय प्रमुख की व्यक्तिपरकता पर निर्भरता
नैतिक और कानूनी रूप से बचाव योग्य कार्य निष्पादन मूल्यांकन प्रणाली की प्रमुख विशेषताओं में पूर्ण परिचालन पारदर्शिता, साक्ष्य-आधारित वस्तुनिष्ठ दस्तावेजीकरण और शिकायत निवारण तंत्र शामिल हैं। इसके विपरीत, विद्यालय प्रमुख की व्यक्तिगत या व्यक्तिपरक भावनाओं (Subjectivity) पर निर्भरता मूल्यांकन प्रणाली की निष्पक्षता और कानूनी वैधता को पूरी तरह से नष्ट कर देती है।

Downloaded from www.pdf.tube

अध्याय 08

करियर नियोजन, प्रशिक्षण एवं विकास

1. शैक्षिक प्रबंधन (Educational Management) के संदर्भ में, निम्नलिखित में से कौन सा स्कूली शिक्षकों के लिए "करियर नियोजन (Career Planning)" को सर्वोत्तम रूप से परिभाषित करता है?
(A) संशोधित आश्वासित करियर प्रगति (Modified Assured Career Progression - MACP) योजना के तहत वित्तीय उन्नयन देने की स्वचालित प्रक्रिया
(B) एक विचारपूर्वक की जाने वाली प्रक्रिया जिसके माध्यम से व्यक्ति अपने करियर के लक्ष्यों और उन्हें प्राप्त करने के लिए संगठनात्मक पथों की पहचान करते हैं
(C) वरिष्ठता के आधार पर शिक्षकों का विभिन्न वर्गों में नियमित प्रशासनिक आवंटन
(D) सभी राजपत्रित पदों के लिए शिक्षा निदेशालय (Directorate of Education) द्वारा कार्यान्वित अनिवार्य उत्तराधिकार नियोजन (Succession Planning)

2. किसी शैक्षणिक संस्थान में करियर नियोजन (Career Planning) का प्राथमिक महत्व है:
(A) प्रदर्शन की परवाह किए बिना सभी शिक्षण कर्मचारियों के लिए पदोन्नति की गारंटी देना
(B) सतत पेशेवर विकास (Continuous Professional Development - CPD) कार्यक्रमों की आवश्यकता को कम करना
(C) कार्य निष्पादन मूल्यांकन (Performance Appraisal) प्रणाली को स्व-रिपोर्ट किए गए लक्ष्यों से बदलना
(D) शिक्षकों की पेशेवर आकांक्षाओं को विद्यालय के रणनीतिक उद्देश्यों के साथ संरेखित करना

3. सरकारी स्कूलों में प्रभावी करियर नियोजन (Career Planning) का संगठनात्मक लाभ निम्नलिखित में से किसे माना जाता है?
(A) कर्मचारी टर्नओवर (Employee Turnover) में कमी और उच्च प्रदर्शन करने वाले शिक्षकों को बनाए रखना (Retention of High-Performing Teachers)
(B) कर्मचारियों के खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही (Disciplinary Proceedings) का पूरी तरह से उन्मूलन
(C) शिक्षकों के वेतन के लिए आवंटित वित्तीय बजट (Financial Budget) में तत्काल कमी
(D) स्कूल प्रमुख (Head of School) के पास निर्णय लेने की सभी शक्तियों का केंद्रीकरण (Centralization)

NODIA

4. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।
अभिकथन (A): करियर नियोजन (Career Planning) के लिए शिक्षक और स्कूल प्रशासन (School Administration) के बीच एक सहयोगात्मक दृष्टिकोण की आवश्यकता होती है।
कारण (R): व्यक्तिगत करियर की आकांक्षाओं को संगठनात्मक आवश्यकताओं के साथ संरेखित करने से बेहतर प्रेरणा और संस्थागत प्रभावशीलता (Institutional Effectiveness) सुनिश्चित होती है।
(A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

5. करियर नियोजन (Career Planning) प्रक्रिया आमतौर पर निम्नलिखित में से किस चरण से शुरु होती है?
(A) व्यक्तिगत कौशलों और मूल्यों का आत्म-मूल्यांकन (Self-Assessment)
(B) एक यथार्थवादी करियर रणनीति तैयार करना
(C) व्यक्तिगत और स्कूल के लक्ष्यों का संरेखण
(D) रिपोर्टिंग अधिकारी द्वारा कार्य निष्पादन मूल्यांकन (Performance Appraisal)

6. करियर नियोजन (Career Planning) प्रक्रिया के निम्नलिखित चरणों को सही क्रमिक क्रम में व्यवस्थित करें:
I. लक्ष्य निर्धारण (Goal Setting)
II. आत्म-मूल्यांकन (Self-Assessment)
III. करियर योजना का निष्पादन (Execution of Career Plan)
IV. करियर के अवसरों की खोज (Exploring Career Opportunities)
(A) II, IV, I, III
(B) I, II, IV, III
(C) II, I, IV, III
(D) IV, II, I, III

7. शैक्षणिक परिवेश में करियर नियोजन (Career Planning) प्रक्रिया के संबंध में गलत कथन की पहचान करें:
(A) यह एक बार होने वाली घटना के बजाय एक सतत प्रक्रिया है
(B) यह पूरी तरह से शिक्षा निदेशालय (Directorate of

Education) द्वारा बनाए रखी गई वरिष्ठता सूची पर निर्भर करता है
(C) इसमें वर्तमान भूमिका के भीतर या बाहर वैकल्पिक करियर विकल्पों का मूल्यांकन करना शामिल है
(D) इसके लिए बदलती व्यक्तिगत और संगठनात्मक परिस्थितियों के आधार पर आवधिक समीक्षा (Periodic Review) और संशोधन की आवश्यकता होती है

8. करियर नियोजन (Career Planning) के चरणों के संबंध में निम्नलिखित कथनों पर विचार करें:
I. आत्म-मूल्यांकन (Self-Assessment) में किसी के स्वयं के कौशलों, मूल्यों और करियर एंकरों (Career Anchors) का विश्लेषण करना शामिल है।
II. करियर नियोजन प्रक्रिया के दौरान वरिष्ठों द्वारा करियर परामर्श (Career Counseling) कड़ाई से प्रतिबंधित है।
III. कार्य योजना (Action Planning) में करियर के लक्ष्यों को प्राप्त करने के लिए आवश्यक प्रशिक्षण और विकासात्मक अनुभवों की पहचान करना शामिल है।
ऊपर दिए गए कथनों में से कौन सा/से सही है/हैं?
(A) केवल I और II
(B) केवल I और III
(C) केवल II और III
(D) I, II और III

9. निम्नलिखित में से कौन "करियर पथ (Career Path)" और "करियर सीढ़ी (Career Ladder)" के बीच सबसे अच्छा अंतर स्पष्ट करता है?
(A) एक करियर सीढ़ी (Career Ladder) में पार्श्व विभागीय गतिविधियां शामिल होती हैं, जबकि एक करियर पथ (Career Path) प्रकृति में कड़ाई से लंबवत होता है।
(B) एक करियर पथ (Career Path) कड़ाई से गैर-शिक्षण कर्मचारियों पर लागू होता है, जबकि एक करियर सीढ़ी (Career Ladder) विशेष रूप से शिक्षकों पर लागू होती है।
(C) कोई वैचारिक अंतर नहीं है; दोनों शब्दों का उपयोग प्रशासनिक ढाँचों में पूरी तरह से एक दूसरे के स्थान पर किया जाता है।
(D) एक करियर सीढ़ी (Career Ladder) नौकरियों का एक लंबवत क्रम (Vertical Sequence) है, जबकि एक करियर पथ (Career Path) में पार्श्व और अंतर-कार्यात्मक गतिविधियां शामिल होती हैं।

10. एक टीजीटी (Trained Graduate Teacher - TGT) अंततः स्कूल प्रिंसिपल बनने के बजाय एक शैक्षणिक नीति विश्लेषक (Educational Policy Analyst) बनना चाहता है। इसे प्राप्त करने के लिए, शिक्षक पाठ्यक्रम डिजाइन का अनुभव प्राप्त करने के लिए एससीईआरटी (State Council of Educational Research and Training - SCERT) में अस्थायी प्रतिनियुक्ति (Deputation) चाहता है।
यह परिदृश्य सर्वोत्तम उदाहरण प्रस्तुत करता है:
(A) एक लचीले करियर पथ (Career Path) का अनुसरण करना
(B) पारंपरिक करियर सीढ़ी (Career Ladder) पर चढ़ना
(C) इंडक्शन प्रशिक्षण (Induction Training) प्रक्रिया को दरकिनार करना
(D) उत्तराधिकार नियोजन (Succession Planning) प्रोटोकॉल का उल्लंघन

11. पारंपरिक स्कूल प्रशासन (School Administration) में, टीजीटी (TGT) से पीजीटी (PGT), और फिर उप-प्रधानाचार्य (Vice-Principal) और प्रधानाचार्य (Principal) तक जाना, किसका एक क्लासिक उदाहरण है:
(A) कार्य संवर्धन (Job Enrichment)
(B) एक करियर सीढ़ी (Career Ladder)
(C) कार्य आवर्तन (Job Rotation)
(D) पार्श्व करियर मैपिंग (Lateral Career Mapping)

12. एक प्रधानाचार्य (Principal) को यह अहसास होता है कि उप-प्रधानाचार्य (Vice-Principal) छह महीने में सेवानिवृत्त होने वाले हैं। एक सुचारु बदलाव सुनिश्चित करने के लिए, प्रधानाचार्य अंततः इस भूमिका को संभालने के लिए मजबूत प्रशासनिक और नेतृत्व क्षमता का प्रदर्शन करने वाले एक वरिष्ठ पीजीटी (PGT) की पहचान करना और उसे मार्गदर्शन देना शुरू करते हैं।
इस कार्रवाई को सर्वोत्तम रूप से वर्णित किया गया है:
(A) करियर लैडरिंग (Career Laddering)
(B) उत्तराधिकार नियोजन (Succession Planning)
(C) इंडक्शन प्रशिक्षण (Induction Training)
(D) कार्य-स्थल से परे विकास (Off-the-job Development)

13. स्कूल के संदर्भ में उत्तराधिकार नियोजन (Succession Planning) मुख्य रूप से केंद्रित है:
(A) महत्वपूर्ण नेतृत्व रिक्तियों को भरने के लिए योग्य कर्मचारियों की निरंतर उपलब्धता सुनिश्चित करना
(B) सेवानिवृत्त होने वाले शिक्षकों के लिए सेवानिवृत्ति लाभों, पेंशन दस्तावेजों और अधिवर्षिता (Superannuation) फाइलों का प्रबंधन करना
(C) तदर्थ (Ad-hoc) और अस्थायी शिक्षण कर्मचारियों के लिए प्रशासनिक और भर्ती कार्यप्रवाह को सुव्यवस्थित करना
(D) यह सुनिश्चित करना कि सभी शिक्षण और गैर-शिक्षण कर्मचारियों को समान वार्षिक वित्तीय वृद्धि प्राप्त हो

14. निम्नलिखित में से कौन सा उत्तराधिकार नियोजन (Succession Planning) की एक मूलभूत अवधारणा नहीं है?
(A) स्कूल के भीतर प्रमुख प्रशासनिक और नेतृत्व पदों की पहचान करना
(B) मौजूदा स्टाफ सदस्यों के बीच नेतृत्व क्षमता का

Click Here to Buy book on Flipkart

54. (D) सिम्युलेटेड मेमो का उपयोग करके समय के दबाव में कार्यों को प्राथमिकता देने और सौंपने की क्षमता
इन-बास्केट एक्सरसाइज (In-Basket Exercise) एक सिमुलेशन तकनीक है, जिसमें प्रतिभागी को एक प्रबंधक की भूमिका दी जाती है। उसे सीमित समय और दबाव के अंतर्गत पत्रों, मेमो और रिपोर्टों के ढेर को छाँटकर प्राथमिकताओं का निर्धारण, निर्णय लेने और कार्य सौंपने (Delegation) का कार्य करना होता है। यह संगठनात्मक कौशल का मापन करती है।

55. (B) व्यक्तित्व लक्षण, भावनात्मक बुद्धिमत्ता (Emotional Intelligence), और योग्यताएँ
क्षमता मूल्यांकन के दौरान प्रयुक्त मनोवैज्ञानिक परीक्षण (Psychological Tests) मुख्य रूप से व्यक्ति के मूलभूत व्यक्तित्व लक्षणों (Personality Traits), भावात्मक बुद्धिमत्ता (Emotional Intelligence), नेतृत्व शैली तथा अंतर्निहित योग्यताओं का मापन करते हैं। ये परीक्षण यह स्पष्ट करते हैं कि कोई कर्मचारी नई, अनिश्चित या उच्चस्तरीय भूमिकाओं के लिए मानसिक रूप से कितना अनुकूल है।

56. (C) नेताविहीन समूह चर्चा (Leaderless Group Discussion - LGD)
नेताविहीन समूह चर्चा (Leaderless Group Discussion) में किसी भी प्रतिभागी को समूह का औपचारिक नेता नियुक्त नहीं किया जाता है। पर्यवेक्षक यह देखने के लिए चर्चा का अवलोकन करते हैं कि कौन सा व्यक्ति स्वाभाविक रूप से पहल करता है, संकट में टीम का मार्गदर्शन करता है और स्वाभाविक नेतृत्व कौशल (Leadership Skills) का प्रदर्शन करता है।

57. (D) भविष्य की प्रभावशीलता को बढ़ाने के लिए सकारात्मक व्यवहार को सुदृढ़ करना और कमियों को ठीक करना
कार्य निष्पादन फीडबैक (Performance Feedback) का प्राथमिक उद्देश्य कर्मचारियों के सकारात्मक एवं प्रभावी व्यवहार को सुदृढ़ करना तथा उनकी कार्य संबंधी कमियों में सुधार लाना है। यह प्रक्रिया कर्मचारी को उसके प्रदर्शन का दर्पण दिखाकर भविष्य की कार्य प्रभावशीलता (Work Effectiveness) को बढ़ाने और पेशेवर विकास का वातावरण निर्मित करने में मदद करती है।

58. (A) अवलोकित व्यवहार के तुरंत बाद दिया जाता है
कार्य निष्पादन फीडबैक तब सर्वाधिक प्रभावी सिद्ध होता है जब यह अवलोकित व्यवहार (Observed Behavior) के तुरंत बाद दिया जाए। समय पर दिया गया फीडबैक कर्मचारी को विशिष्ट घटनाओं से जोड़ने में मदद करता है, जिससे सुधार की संभावना बढ़ जाती है। अत्यधिक विलंबित फीडबैक अपनी प्रासंगिकता और सुधारात्मक प्रभाव खो देता है।

59. (B) यह विशिष्ट होना चाहिए और ठोस उदाहरणों द्वारा समर्थित होना चाहिए
रचनात्मक फीडबैक (Constructive Feedback) की एक अत्यंत अनिवार्य विशेषता इसका विशिष्ट होना तथा ठोस व्यावहारिक उदाहरणों से समर्थित होना है। सामान्य या अस्पष्ट टिप्पणियाँ कर्मचारी को भ्रमित करती हैं, जबकि विशिष्ट उदाहरण यह स्पष्ट रूप से बताते हैं कि किस कार्य व्यवहार में सुधार की तत्काल आवश्यकता है।

60. (B) "आप आम तौर पर एक बहुत ही लापरवाह व्यक्ति हैं और आप अपनी जिम्मेदारियों को कभी गंभीरता से नहीं लेते हैं।"
एक खराब या अप्रभावी फीडबैक वह होता है जो कार्य व्यवहार के स्थान पर व्यक्ति के चरित्र या व्यक्तित्व पर व्यक्तिगत हमला करता है। "आप लापरवाह व्यक्ति हैं" जैसे सामान्य और आक्रामक कथन कर्मचारी में रक्षात्मक रवैया पैदा करते हैं, जिससे सुधार की प्रक्रिया अवरुद्ध होती है और मनोबल पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ता है।

61. (D) I, II, और III
प्रभावी फीडबैक केवल उसी व्यवहार की ओर निर्देशित होता है जिसे कर्मचारी नियंत्रित कर सकता है। इसका मुख्य उद्देश्य देने वाले को संतुष्ट करने के बजाय प्राप्तकर्ता की सहायता करना है। इसके अतिरिक्त, यह सीधे सलाह देने या थोपने के बजाय वस्तुनिष्ठ जानकारी साझा करने पर बल देता है ताकि सुधार संभव हो।

62. (C) दो सकारात्मक प्रतिक्रियाओं के बीच एक नकारात्मक प्रतिक्रिया रखना
सैंडविच तकनीक (Sandwich Technique) कार्य निष्पादन फीडबैक देने की एक मनोवैज्ञानिक रणनीति है। इसमें नकारात्मक या सुधारात्मक प्रतिक्रिया को दो सकारात्मक प्रतिक्रियाओं के बीच रखकर प्रस्तुत किया जाता है। इसका मुख्य उद्देश्य कर्मचारी के रक्षात्मक रवैये को कम करना और उसकी स्वीकार्यता को बढ़ाकर उसके मनोबल को बनाए रखना होता है।

63. (D) अत्यंत महत्वपूर्ण है, क्योंकि स्वर और शारीरिक भाषा बोले गए शब्दों को सुदृढ़ या कमजोर कर सकती है
फीडबैक प्रदान करते समय गैर-मौखिक संचार (Non-Verbal Communication) जैसे शारीरिक भाषा, दृष्टि संपर्क और आवाज का स्वर अत्यंत महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है। यदि गैर-मौखिक संकेत बोले गए शब्दों के विपरीत हों, तो प्राप्तकर्ता में अविश्वास उत्पन्न हो सकता है। अनुकूल गैर-मौखिक व्यवहार संवाद को अधिक प्रभावी और विश्वसनीय बनाता है।

64. (C) फीडबैक साक्षात्कार के लिए तैयारी और सही माहौल स्थापित करना
फीडबैक साक्षात्कार (Feedback Interview) से पूर्व प्रासंगिक आँकड़े, उपस्थिति रिकॉर्ड और अवलोकन नोट्स एकत्र करना तथा बिना किसी व्यवधान का एकांत वातावरण तैयार करना योजनाबद्ध तैयारी को दर्शाता है। सही वातावरण और ठोस साक्ष्यों के साथ किया गया संवाद कर्मचारी को बिना रक्षात्मक हुए वास्तविक स्थिति स्वीकार करने में मदद करता है।

NODIA

21. प्रशिक्षण आवश्यकता विश्लेषण (Training Needs Analysis - TNA) के मानक ढांचे के अनुसार, निम्नलिखित में से कौन सा विश्लेषण के तीन मुख्य स्तरों में से एक नहीं है?
(A) वित्तीय लाभ विश्लेषण (Financial Return Analysis)
(B) संगठनात्मक विश्लेषण (Organizational Analysis)
(C) कार्य/परिचालन विश्लेषण (Task/Operational Analysis)
(D) व्यक्तिगत/व्यक्ति विश्लेषण (Individual/Person Analysis)

22. जब एक प्रधानाचार्य वार्षिक स्कूल परिणाम डेटा की समीक्षा करते हैं और गणित के अंकों में उल्लेखनीय गिरावट देखते हैं, और उसके बाद यह तय करते हैं कि गणित के शिक्षकों को शैक्षणिक हस्तक्षेप (Pedagogical Intervention) की आवश्यकता है, तो TNA का कौन सा स्तर लागू किया जा रहा है?
(A) व्यक्तिगत/व्यक्ति स्तर विश्लेषण (Individual/Person Level Analysis)
(B) परिचालन और कार्य विश्लेषण (Operational and Task Analysis)
(C) जनसांख्यिकी प्रोफ़ाइल विश्लेषण (Demographic Profile Analysis)
(D) संगठनात्मक स्तर का विश्लेषण (Organizational Level Analysis)

23. एक नया भर्ती हुआ विशेष शिक्षा शिक्षक (Special Education Teacher) अनभिज्ञ है कि व्यक्तिगत शिक्षा कार्यक्रम (Individualized Education Program - IEP) कैसे तैयार किया जाए। स्कूल प्रमुख इस विशिष्ट ज्ञान अंतराल की पहचान करते हैं। यह प्रशिक्षण आवश्यकता विश्लेषण (TNA) के किस स्तर का प्रतिनिधित्व करता है?
(A) कार्य और कार्यप्रवाह विश्लेषण (Task and Workflow Analysis)
(B) व्यक्ति स्तर का विश्लेषण (Person Level Analysis)
(C) संगठनात्मक इकाई विश्लेषण (Organizational Unit Analysis)
(D) व्यापक क्षेत्रीय स्तर विश्लेषण (Broad Sectoral Level Analysis)

24. स्कूल में TNA के दौरान व्यक्ति विश्लेषण (Person Analysis) करने के लिए निम्नलिखित में से कौन सा डेटा स्रोत सबसे उपयुक्त है?
(A) राष्ट्रीय शिक्षा नीति (National Education Policy - NEP) निर्देशों में हाल के विधायी परिवर्तन
(B) कुल छात्र नामांकन और प्रतिधारण (Retention) संख्याओं में दीर्घकालिक रुझान
(C) शिक्षक कार्य निष्पादन मूल्यांकन (Performance Appraisal) और कक्षा अवलोकन रिकॉर्ड
(D) स्कूल रखरखाव बजट में वार्षिक परिचालन आवंटन

NODIA

25. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।
अभिकथन (A): यदि शिक्षा निदेशालय (Directorate of Education - DoE) ने सभी शिक्षकों के लिए पहले से ही एक सामान्य प्रशिक्षण मॉड्यूल निर्धारित किया है, तो एक व्यापक प्रशिक्षण आवश्यकता विश्लेषण (TNA) आयोजित करना संसाधनों की बर्बादी है।
कारण (R): TNA विशिष्ट कौशल अंतरालों को दूर करने के लिए प्रशिक्षण कार्यक्रमों को अनुकूलित करने में मदद करता है, जिससे यह सुनिश्चित होता है कि प्रशिक्षण हस्तक्षेप प्रासंगिक और प्रभावी हैं।
(A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

26. निम्नलिखित में से कौन सी "कार्य-स्थल पर प्रशिक्षण (On-the-job Training - OJT)" की एक विशेषता है?
(A) यह वास्तविक कार्यस्थल उपकरणों और दस्तावेजों का उपयोग करके वास्तविक कार्य परिवेश में होता है
(B) यह एक अलग शैक्षणिक परिवेश में दिए गए संरचित सैद्धांतिक व्याख्यानों पर लगभग विशेष रूप से निर्भर करता है
(C) इसके लिए कर्मचारी को एक लंबी अवधि के लिए नियमित कर्तव्यों से पूरी तरह मुक्त करने की आवश्यकता होती है
(D) यह मुख्य रूप से एससीईआरटी (State Council of Educational Research and Training - SCERT) जैसे विशेष राज्य प्रशिक्षण संस्थानों में कार्य-स्थल से परे आयोजित किया जाता है

27. शिक्षकों के लिए कार्य-स्थल पर प्रशिक्षण (On-the-job Training - OJT) पद्धति का उदाहरण निम्नलिखित में से कौन सा है?
(A) एक राष्ट्रीय संस्थान में गहन एक-सप्ताह की आवासीय पेशेवर कार्यशाला में भाग लेना
(B) विभिन्न आंतरिक स्कूल प्रशासनिक समितियों में कार्य आवर्तन (Job Rotation)
(C) एक मान्यता प्राप्त दूरस्थ ऑनलाइन विश्वविद्यालय डिग्री कार्यक्रम में दाखिला लेना
(D) एक क्षेत्रीय प्रशिक्षण केंद्र में सिम्युलेटेड व्यवहारात्मक भूमिका-अभिनय (Role Playing) सत्रों में भाग लेना

28. कार्य-स्थल पर प्रशिक्षण (On-the-job Training) की "अंडरस्टडी (Understudy)" पद्धति में शामिल है:
(A) प्रशासनिक प्रथाओं की तुलना (Benchmarking) करने के लिए किसी कर्मचारी को किसी बाहरी समकक्ष संगठन में प्रतिनियुक्त करना
(B) एक वरिष्ठ की सहायता करने और उनकी भूमिका निभाने की तैयारी के लिए एक कर्मचारी को नियुक्त करना

व्यवस्थित रूप से मूल्यांकन करना
(C) केवल सेवा की अवधि के आधार पर स्वचालित पदोन्नति की गारंटी देना
(D) भविष्य की नेतृत्व रिक्तियों को पूरा करने के लिए संरचित आंतरिक प्रतिभा पूल का निर्माण करना

15. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।
अभिकथन (A): उत्तराधिकार नियोजन (Succession Planning) तत्काल प्रतिस्थापन नियोजन (Replacement Planning) से काफी भिन्न है।
कारण (R): उत्तराधिकार नियोजन नेतृत्व क्षमता विकसित करने पर केंद्रित एक दीर्घकालिक रणनीति है, जबकि प्रतिस्थापन नियोजन अचानक आई रिक्तियों को भरने का एक प्रतिक्रियात्मक उपाय है।
(A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

16. स्कूलों में मानव संसाधन प्रबंधन (Human Resource Management - HRM) के संदर्भ में, "प्रशिक्षण (Training)" को सर्वोत्तम रूप से परिभाषित किया गया है:
(A) व्यक्तियों में सामान्य संज्ञानात्मक और व्यक्तिगत विकास को बढ़ावा देने के उद्देश्य से एक व्यापक शैक्षणिक ढांचा
(B) आगामी अधिवर्षिता (Superannuation) की तैयारी कर रहे वरिष्ठ शिक्षण कर्मचारियों की सहायता के लिए डिज़ाइन की गई एक अनौपचारिक सहकर्मी-परामर्श पहल
(C) किसी विशेष कार्य के लिए आवश्यक विशिष्ट कौशलों, ज्ञान और दृष्टिकोणों को प्रदान करने की एक व्यवस्थित प्रक्रिया
(D) कम प्रदर्शन करने वाले स्टाफ सदस्यों के खिलाफ प्रबंधन द्वारा लागू की गई एक औपचारिक प्रशासनिक या अनुशासनात्मक कार्रवाई

17. स्कूली शिक्षकों के लिए प्रशिक्षण (Training) आयोजित करने का प्राथमिक उद्देश्य है:
(A) स्कूल प्रणाली के भीतर संस्थागत पदानुक्रम और प्रशासनिक रिपोर्टिंग स्तरों का विस्तार करना
(B) शिक्षक की शिक्षण क्षमताओं को बढ़ाना और समग्र छात्र अधिगम परिणाम (Learning Outcomes) में सुधार करना
(C) वित्त विभाग के अनिवार्य वार्षिक अनुपालन (Compliance) और वित्तीय लेखा परीक्षा (Audit) प्रोटोकॉल को पूरा करना
(D) विस्तारित असाधारण अवकाश (Extraordinary Leave) अनुरोधों को अधिकृत करने के लिए एक औपचारिक प्रशासनिक ढांचा स्थापित करना

18. किसी शैक्षणिक संस्थान में प्रशिक्षण (Training) के उद्देश्य के संबंध में निम्नलिखित कथनों पर विचार करें:
I. यह वर्तमान प्रदर्शन और अपेक्षित प्रदर्शन के बीच के अंतर को पाटता है।
II. यह शिक्षकों को नई शैक्षणिक तकनीकों और पाठ्यक्रमों के अनुकूल होने में मदद करता है।
III. यह पूरा होने पर तत्काल वित्तीय वेतन वृद्धि की गारंटी देता है।
IV. यह निरंतर सीखने और पेशेवर विकास की संस्कृति को बढ़ावा देता है।
ऊपर दिए गए कथनों में से कौन से सही हैं?
(A) केवल I, II और III
(B) केवल I, II और IV
(C) केवल II, III और IV
(D) केवल I, III और IV

19. एक मानक प्रशिक्षण प्रक्रिया (Training Process) में शामिल चरणों का सही क्रम पहचानें:
(A) आवश्यकता आकलन (Needs Assessment) → प्रशिक्षण डिजाइन करना (Designing Training) → कार्यान्वयन (Implementation) → मूल्यांकन (Evaluation)
(B) प्रशिक्षण डिजाइन करना (Designing Training) → कार्यान्वयन (Implementation) → आवश्यकता आकलन (Needs Assessment) → मूल्यांकन (Evaluation)
(C) मूल्यांकन (Evaluation) → आवश्यकता आकलन (Needs Assessment) → कार्यान्वयन (Implementation) → प्रशिक्षण डिजाइन करना (Designing Training)
(D) कार्यान्वयन (Implementation) → प्रशिक्षण डिजाइन करना (Designing Training) → मूल्यांकन (Evaluation) → आवश्यकता आकलन (Needs Assessment)

20. प्रशिक्षण आवश्यकता विश्लेषण (Training Needs Analysis - TNA) को इस प्रकार परिभाषित किया गया है:
(A) कौशल में निपुणता सत्यापित करने के लिए पाठ्यक्रम के अंत में प्रतिभागियों को दिया जाने वाला एक औपचारिक योगात्मक मूल्यांकन (Summative Assessment)
(B) बाहरी कार्य-स्थल से परे (Off-the-job) कार्यशालाओं के लिए धन आवंटित करने हेतु प्रबंधन द्वारा उपयोग की जाने वाली एक वित्तीय अनुमान प्रक्रिया
(C) यह निर्धारित करने के लिए प्रदर्शन अंतराल (Performance Gaps) की पहचान करना कि क्या प्रशिक्षण हस्तक्षेप उपयुक्त समाधान है
(D) स्टाफ उपस्थिति को रिकॉर्ड और मॉनिटर करने के लिए स्कूल प्रमुखों द्वारा उपयोग किया जाने वाला एक मानकीकृत प्रशासनिक मीट्रिक

Downloaded from www.pdf.tube

(B) अद्यतन आधिकारिक सेवा पुस्तकों (Service Books) को बनाए रखने के लिए वैधानिक प्रशासनिक दायित्वों को पूरा करना
(C) नए रंगरुटों को संस्थागत संस्कृति, प्रशासनिक नीतियों और कार्यप्रवाह में सामाजिककृत (Socialize) करना
(D) आधिकारिक सेवा पुष्टि और कार्यकाल के लिए विषय वस्तु की क्षमता का औपचारिक रूप से मूल्यांकन करना

37. नए शिक्षकों के लिए औपचारिक इंडक्शन कार्यक्रम (Induction Program) के दौरान निम्नलिखित में से किस विषय को कवर किए जाने की संभावना सबसे कम है?
(A) मैक्रो-स्तर की राष्ट्रीय शिक्षा नीति निर्माण (Macro-level National Education Policy Formulation)
(B) स्कूल का समय, अवकाश आवेदन के नियम और आधिकारिक आचार संहिता (Code of Conduct)
(C) संस्थागत इतिहास, मूलभूत दृष्टि (Vision) और मुख्य रणनीतिक मिशन (Mission)
(D) आपातकालीन भवन निकासी आयोजित करने के लिए मानक संचालन प्रक्रियाएं (Standard Operating Procedures - SOPs)

38. एक नया नियुक्त पीजीटी (PGT) एक सरकारी स्कूल में शामिल होता है। प्रधानाचार्य विभागाध्यक्ष (Head of Department - HOD) से नए पीजीटी को स्कूल घुमाने, कर्मचारियों से उनका परिचय कराने, समय-सारणी समझाने और सतत एवं व्यापक मूल्यांकन (Continuous and Comprehensive Evaluation - CCE) प्रारूप का विवरण देने के लिए कहते हैं।
यह प्रशासनिक कार्रवाई किसका एक घटक है:
(A) उत्तराधिकार नियोजन (Succession Planning)
(B) रिफ्रेशर प्रशिक्षण (Refresher Training)
(C) सुधारात्मक पर्यवेक्षण (Corrective Supervision)
(D) इंडक्शन प्रशिक्षण (Induction Training)

39. एक नए नियुक्त शिक्षक और स्कूल प्रशासन (School Administration) के बीच मनोवैज्ञानिक अनुबंध (Psychological Contract) प्रशिक्षण के किस चरण के दौरान अत्यधिक प्रभावित होता है?
(A) सेवानिवृत्ति-पूर्व परामर्श (Pre-retirement Counseling)
(B) इंडक्शन प्रशिक्षण (Induction Training)
(C) मध्य-करियर रिफ्रेशर पाठ्यक्रम (Mid-career Refresher Course)
(D) चयन और भर्ती विज्ञापन (Selection and Recruitment Advertising)

40. शिक्षकों के लिए सेवाकालीन प्रशिक्षण (In-service Training) कार्यक्रमों की आवश्यकता मुख्य रूप से किसके द्वारा होती है:
(A) वित्त वर्ष समाप्त होने से पहले शेष विभागीय धन खर्च करने की प्रशासनिक आवश्यकता
(B) शिक्षाशास्त्र और पाठ्यक्रम की स्थिर प्रकृति जिसके लिए दिनचर्या को रटने (Rote Learning) की आवश्यकता होती है
(C) शैक्षिक प्रौद्योगिकी, शिक्षाशास्त्र और विषय सामग्री में निरंतर अद्यतन (Updates)
(D) ग्रीष्मकालीन अवकाश के दौरान शिक्षकों को व्यस्त रखने की कानूनी आवश्यकता

41. पूर्व-सेवा (Pre-service) और सेवाकालीन (In-service) शिक्षक शिक्षा के बीच प्राथमिक अंतर निम्नलिखित में से कौन सा है?
(A) पूर्व-सेवा प्रशिक्षण कड़ाई से व्यावहारिक है, जबकि सेवाकालीन मॉड्यूल पूरी तरह से सैद्धांतिक हैं
(B) पूर्व-सेवा कार्यक्रम एससीईआरटी (SCERT) द्वारा प्रबंधित किए जाते हैं, जबकि सेवाकालीन प्रशिक्षण एनसीटीई (National Council for Teacher Education - NCTE) द्वारा विनियमित होता है
(C) पूर्व-सेवा और सेवाकालीन प्रशिक्षण के बीच कोई औपचारिक वैचारिक या परिचालन अंतर नहीं है
(D) पूर्व-सेवा प्रारंभिक प्रमाणन प्रदान करती है, जबकि सेवाकालीन निरंतर पेशेवर कौशलों को अद्यतन करती है

42. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।
अभिकथन (A): सेवाकालीन प्रशिक्षण (In-service Training) कार्यक्रम शिक्षकों के पूरे करियर के दौरान उनकी पेशेवर क्षमता बनाए रखने के लिए महत्वपूर्ण हैं।
कारण (R): शैक्षिक प्रतिमानों (Paradigms), पाठ्यक्रम और मूल्यांकन ढांचे में आवधिक बदलाव होते हैं जिनका पूर्व-सेवा शिक्षा पूरी तरह से अनुमान नहीं लगा सकती है।
(A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

43. निम्नलिखित विधियों पर विचार करें:
I. संगोष्ठियां और सम्मेलन (Seminars and Conferences)
II. ग्रीष्मकालीन संस्थान (Summer Institutes)
III. प्रारंभिक बी.एड. डिग्री पाठ्यक्रम (Initial B.Ed. Degree Coursework)
उपर्युक्त में से किसे कार्यरत शिक्षकों के लिए सेवाकालीन प्रशिक्षण (In-service Training) के रूपों के रूप में माना जाता है?
(A) केवल I और II
(B) केवल II और III
(C) केवल I और III
(D) I, II और III

NODIA

उत्तर (व्याख्या सहित)

1. (B) एक विचारपूर्वक की जाने वाली प्रक्रिया जिसके माध्यम से व्यक्ति अपने करियर के लक्ष्यों और उन्हें प्राप्त करने के लिए संगठनात्मक पथों की पहचान करते हैं
शैक्षिक प्रबंधन (Educational Management) के अंतर्गत करियर नियोजन (Career Planning) एक विचारपूर्वक और संरचित प्रक्रिया है। इसमें शिक्षक अपनी व्यक्तिगत क्षमताओं तथा प्राथमिकताओं का आत्म-मूल्यांकन (Self-Assessment) करते हैं। इसके माध्यम से वे अपने पेशेवर लक्ष्यों को स्पष्ट करते हैं और संस्थागत अवसरों के साथ समन्वय स्थापित करते हुए दीर्घकालिक सफलता प्राप्त करने का सुनियोजित प्रयास करते हैं।

2. (D) शिक्षकों की पेशेवर आकांक्षाओं को विद्यालय के रणनीतिक उद्देश्यों के साथ संरेखित करना
शैक्षणिक संस्थान में करियर नियोजन (Career Planning) का मुख्य उद्देश्य शिक्षकों की व्यक्तिगत आकांक्षाओं को विद्यालय के रणनीतिक उद्देश्यों (Strategic Objectives) के साथ जोड़ना है। जब शिक्षकों के व्यक्तिगत लक्ष्य संस्थागत प्राथमिकताओं से मेल खाते हैं, तो कार्य संतुष्टि (Job Satisfaction) बढ़ती है। इससे शिक्षण गुणवत्ता में सुधार होता है और संस्थागत प्रभावशीलता (Institutional Effectiveness) सुदृढ़ होती है।

3. (A) कर्मचारी टर्नओवर (Employee Turnover) में कमी और उच्च प्रदर्शन करने वाले शिक्षकों को बनाए रखना (Retention of High-Performing Teachers)
सरकारी स्कूलों में प्रभावी करियर नियोजन (Career Planning) लागू करने से शिक्षकों में सुरक्षा और संतुष्टि का भाव निर्मित होता है। यह व्यवस्था कर्मचारी टर्नओवर (Employee Turnover) की दर को घटाती है और उच्च प्रदर्शन करने वाले शिक्षकों को बनाए रखने (Retention of High-Performing Teachers) में मदद करती है। फलस्वरूप, संस्थागत स्थिरता (Institutional Stability) बनी रहती है।

4. (A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
करियर नियोजन (Career Planning) के सफल संचालन हेतु शिक्षक और स्कूल प्रशासन (School Administration) के मध्य सहयोगात्मक दृष्टिकोण अति आवश्यक है। जब शिक्षक की व्यक्तिगत आकांक्षाएँ संस्थागत उद्देश्यों के साथ संरेखित होती हैं, तो शिक्षक की अभिप्रेरणा (Motivation) बढ़ती है। इस सामंजस्य से विद्यालय का वातावरण सकारात्मक बनता है और समग्र संस्थागत प्रभावशीलता (Institutional Effectiveness) में सुधार होता है।

5. (A) व्यक्तिगत कौशलों और मूल्यों का आत्म-मूल्यांकन (Self-Assessment)
करियर नियोजन (Career Planning) प्रक्रिया का प्रथम एवं मूलभूत चरण आत्म-मूल्यांकन (Self-Assessment) होता है। इसके अंतर्गत व्यक्ति अपनी क्षमताओं, कौशलों, व्यक्तिगत मूल्यों और व्यावसायिक अभिरुचियों का निष्पक्ष विश्लेषण करता है। स्वयं की योग्यताओं और सीमाओं का सटीक बोध होने के पश्चात ही व्यक्ति अपने लिए यथार्थवादी करियर लक्ष्य (Career Goals) निर्धारित करने और उपयुक्त पथ का चयन करने में सक्षम होता है।

6. (A) II, IV, I, III
करियर नियोजन (Career Planning) का तार्किक क्रम आत्म-मूल्यांकन (Self-Assessment) से प्रारंभ होता है, जिसमें व्यक्ति अपनी क्षमताओं का विश्लेषण करता है। इसके बाद करियर के अवसरों की खोज (Exploring Career Opportunities) की जाती है। अवसरों की जानकारी मिलने पर उपयुक्त लक्ष्य निर्धारण (Goal Setting) किया जाता है। अंतिम चरण में निर्मित करियर योजना का निष्पादन (Execution) सुचारु रूप से होता है।

7. (B) यह पूरी तरह से शिक्षा निदेशालय (Directorate of Education) द्वारा बनाए रखी गई वरिष्ठता सूची पर निर्भर करता है
करियर नियोजन (Career Planning) एक गतिशीलता-आधारित और निरंतर चलने वाली प्रक्रिया है, जो केवल प्रशासनिक वरिष्ठता सूची (Seniority List) पर निर्भर नहीं होती। इसमें व्यक्तिगत अभिवृत्तियों, कौशल विकास तथा वैकल्पिक अवसरों का निरंतर मूल्यांकन शामिल होता है। परिस्थितियों के अनुसार इसमें आवधिक समीक्षा (Periodic Review) और संशोधन किए जाते हैं ताकि व्यावसायिक विकास सुनिश्चित हो सके।

8. (B) केवल I और III
करियर नियोजन (Career Planning) में आत्म-मूल्यांकन (Self-Assessment) द्वारा व्यक्ति अपने कौशलों, मूल्यों और करियर एंकरों का विश्लेषण करता है। कार्य योजना (Action Planning) के अंतर्गत लक्ष्यों की प्राप्ति हेतु आवश्यक प्रशिक्षणों को चिन्हित किया जाता है। वरिष्ठों द्वारा करियर परामर्श (Career Counseling) प्रदान करना अत्यंत लाभदायक होता है, अतः इस पर कोई प्रतिबंध नहीं होता है।

9. (D) एक करियर सीढ़ी (Career Ladder) नौकरियों का एक लंबवत क्रम (Vertical Sequence) है, जबकि एक

Click Here to Buy book on Amazon

52. एक नया पदोन्नत उप-प्रधानाचार्य (Vice-Principal) दूसरे जिले के एक अनुभवी प्रधानाचार्य (Principal) के साथ जोड़ा जाता है। वे नेतृत्व की चुनौतियों, करियर की आकांक्षाओं और स्कूल के माहौल के प्रबंधन पर चर्चा करने के लिए महीने में एक बार मिलते हैं। इस संबंध को सर्वोत्तम रूप से वर्णित किया गया है:

(A) जॉब शैडोइंग (Job Shadowing)
(B) कोचिंग (Coaching)
(C) मेंटॉरिंग (Mentoring)
(D) कार्य निष्पादन मूल्यांकन (Performance Appraisal)

53. कोचिंग (Coaching) और मेंटॉरिंग (Mentoring) के बीच प्राथमिक अंतर क्या है?

(A) कोचिंग विशिष्ट कार्य कौशलों को लक्षित करती है, जबकि मेंटॉरिंग व्यापक करियर विकास पर केंद्रित होती है
(B) कोचिंग मुख्य रूप से व्यापक अंतर-व्यक्तिगत संबंधों पर केंद्रित है, जबकि मेंटॉरिंग कड़ाई से कार्य-उन्मुख है
(C) कोचिंग विशेष रूप से कार्यकारी प्रबंधन के लिए आरक्षित है, जबकि मेंटॉरिंग प्रवेश-स्तर के कर्मचारियों को लक्षित करती है
(D) कोई औपचारिक वैचारिक अंतर नहीं है; आधुनिक कार्मिक प्रबंधन में दोनों समान शब्द हैं

54. एक विभागाध्यक्ष (Head of Department - HOD) एक शिक्षक के साथ बैठकर दिखाता है कि ज्यामिति पाठ के लिए स्मार्टबोर्ड का प्रभावी ढंग से उपयोग कैसे किया जाए और उस विशिष्ट कौशल पर प्रतिक्रिया (Feedback) देने के लिए अगली कक्षा में शिक्षक का अवलोकन करता है। यह गतिविधि किसका एक स्पष्ट उदाहरण है:

(A) मेंटॉरिंग (Mentoring)
(B) उत्तराधिकार नियोजन (Succession Planning)
(C) इंडक्शन (Induction)
(D) कोचिंग (Coaching)

55. अवधारणाओं और उनकी विशेषताओं के निम्नलिखित संयोजनों पर विचार करें:

I. कोचिंग (Coaching) - अल्पकालिक, कार्य-विशिष्ट, पर्यवेक्षक द्वारा संचालित
II. मेंटॉरिंग (Mentoring) - दीर्घकालिक, विकास-उन्मुख, मेंटी की आवश्यकताओं द्वारा संचालित
III. प्रशिक्षण (Training) - भविष्य की रणनीतिक भूमिकाओं और व्यापक दर्शन पर केंद्रित है

उपर्युक्त में से कौन सा/से युग्म सही सुमेलित है/हैं?

(A) केवल I
(B) केवल I और II
(C) केवल II और III
(D) I, II और III

56. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।

अभिकथन (A): प्रशिक्षण प्रभावशीलता (Training Effectiveness) का मूल्यांकन यह सुनिश्चित करने के लिए महत्वपूर्ण है कि निवेश किए गए संसाधन वांछित संगठनात्मक परिणाम प्रदान करते हैं।

कारण (R): मूल्यांकन केवल प्रशिक्षण सत्र के दौरान प्रशिक्षार्थी की उपस्थिति और जुड़ाव की निगरानी के लिए होता है।

(A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

NODIA

57. प्रशिक्षण प्रभावशीलता का मूल्यांकन करने के लिए किर्कपैट्रिक के मॉडल (Kirkpatrick's Model) में चार स्तर शामिल हैं। निम्नतम से उच्चतम स्तरों का सही क्रमिक क्रम निम्नलिखित में से कौन सा है?

(A) अधिगम (Learning) → प्रतिक्रिया (Reaction) → परिणाम (Results) → व्यवहार (Behavior)
(B) प्रतिक्रिया (Reaction) → अधिगम (Learning) → व्यवहार (Behavior) → परिणाम (Results)
(C) व्यवहार (Behavior) → प्रतिक्रिया (Reaction) → अधिगम (Learning) → परिणाम (Results)
(D) परिणाम (Results) → व्यवहार (Behavior) → अधिगम (Learning) → प्रतिक्रिया (Reaction)

58. किर्कपैट्रिक के मॉडल के अनुसार, स्तर 1 (प्रतिक्रिया - Reaction) मापता है:

(A) प्रशिक्षार्थियों ने प्रशिक्षण कार्यक्रम, प्रशिक्षक और परिवेश के बारे में कैसा महसूस किया
(B) प्रशिक्षण के दौरान प्रशिक्षार्थियों ने कितना ज्ञान प्राप्त किया
(C) प्रशिक्षार्थियों ने कार्य-स्थल पर सीखने को किस हद तक लागू किया
(D) स्कूल के प्रदर्शन मैट्रिक्स, जैसे छात्र उत्तीर्ण प्रतिशत, पर प्रशिक्षण का प्रत्यक्ष प्रभाव

59. एक सेवाकालीन कार्यशाला के समापन पर, आयोजक शिक्षकों से एक प्रतिक्रिया फॉर्म भरने के लिए कहते हैं जिसमें प्रस्तुतकर्ता की स्पष्टता और हैंडआउट सामग्री की उपयोगिता का मूल्यांकन किया जाता है। यह किर्कपैट्रिक के मूल्यांकन के किस स्तर का प्रतिनिधित्व करता है?

(A) स्तर 1 - प्रतिक्रिया (Reaction)
(B) स्तर 2 - अधिगम (Learning)
(C) स्तर 3 - व्यवहार (Behavior)
(D) स्तर 4 - परिणाम (Results)

60. किर्कपैट्रिक मॉडल के स्तर 2 (अधिगम - Learning) का मूल्यांकन करने के लिए, एक प्रशासक सबसे अधिक संभावना किसका उपयोग करेगा:

(A) प्रतिभागी संतुष्टि प्रतिक्रिया सर्वेक्षण और स्माइल शीट

एकल अलग घटना के रूप में मानना
(B) जोखिम लेने और नए कौशलों को लागू करने के लिए एक सहायक स्कूल माहौल को बढ़ावा देना
(C) जब प्रशिक्षार्थी तत्काल परिणाम नहीं दिखाते हैं तो दंडात्मक प्रशासनिक उपाय लागू करना
(D) नियमित व्यवधान को कम करने के लिए केवल कनिष्ठ शिक्षकों को बाहरी प्रशिक्षण के लिए प्रतिनियुक्त करना

76. एक प्रधानाचार्य देखते हैं कि आईसीटी एकीकरण (ICT Integration) पर एक कार्यशाला में सभी पीजीटी (PGT) को भेजने के बावजूद, केवल दो ही कक्षा में डिजिटल उपकरणों का उपयोग कर रहे हैं। यहाँ प्राथमिक मुद्दा संबंधित है:
(A) व्यापक प्रशिक्षण आवश्यकता विश्लेषण (Training Needs Analysis - TNA)
(B) अधिगम का स्थानांतरण (Transfer of Learning)
(C) औपचारिक इंडक्शन प्रोटोकॉल (Induction Protocol)
(D) रणनीतिक उत्तराधिकार नियोजन (Succession Planning)

77. कक्षा में प्रशिक्षण के स्थानांतरण (Transfer of Training) को बढ़ावा देने के लिए निम्नलिखित में से कौन सी एक प्रभावी रणनीति नहीं है?
(A) नए कौशलों को लागू करने के लिए आवश्यक सामग्रियों और उपकरणों तक पहुंच को प्रतिबंधित करना
(B) प्रशिक्षण के बाद सहकर्मी कोचिंग (Peer Coaching) और मेंटॉरिंग (Mentoring) प्रदान करना
(C) प्रशिक्षित शिक्षकों के बीच सहयोगात्मक योजना बनाने के लिए समय देना
(D) नई तकनीकों को सफलतापूर्वक लागू करने वाले शिक्षकों को पहचानना और पुरस्कृत करना

78. करियर नियोजन (Career Planning) में, "करियर एंकर (Career Anchors)" से तात्पर्य है:
(A) भौगोलिक और संस्थागत स्थितियाँ जहाँ एक कर्मचारी विशिष्ट रूप से तैनात होना पसंद करता है
(B) बाध्यकारी वैधानिक नियम जो कर्मचारी को स्वैच्छिक इस्तीफा देने से रोकते हैं
(C) करियर के विकल्पों को निर्देशित करने वाली स्व-अनुभूत क्षमताएं, उद्देश्य और मुख्य मूल्य
(D) प्रारंभिक इंडक्शन प्रशिक्षण (Induction Training) के दौरान नए कर्मचारियों द्वारा निष्पादित अनिवार्य वित्तीय क्षतिपूर्ति बांड

79. एडगर शाइन (Edgar Schein) की करियर एंकर की अवधारणा मानव संसाधन प्रबंधन (Human Resource Management - HRM) के किस चरण के दौरान सबसे उपयोगी है?
(A) आचार संहिता (Code of Conduct) के आधिकारिक अनुशासनात्मक नियमों को तैयार करना
(B) सामान्य भविष्य निधि (General Provident Fund - GPF) अग्रिम आवेदनों को संसाधित करना
(C) कक्षा के फर्नीचर और भौतिक बुनियादी ढांचे की खरीद करना
(D) व्यक्तिगत करियर नियोजन (Career Planning) और विकास को सुगम बनाना

80. एक्शन लर्निंग (Action Learning) एक विकास पद्धति है जिसमें शामिल है:
(A) सरकारी स्कूल प्रणालियों को नियंत्रित करने वाले प्रशासनिक और कानूनी ढाँचे को व्यवस्थित रुप से याद रखना
(B) मुख्य रूप से सैद्धांतिक शैक्षिक अवधारणाओं पर केंद्रित निष्क्रिय अतिथि व्याख्यानों में भाग लेना
(C) कार्रवाई करते हुए और चिंतन करते हुए समूहों में वास्तविक संगठनात्मक समस्याओं को हल करना
(D) वार्षिक संस्थागत व्यय रिकॉर्डों का कठोर औपचारिक वित्तीय लेखा परीक्षा (Audit) निष्पादित करना

81. पूर्व-सेवा शिक्षक शिक्षा (Pre-Service Teacher Education - PSTE) और सेवाकालीन क्षेत्र सहभागिता एवं नवाचार समन्वय (In-service Field Interaction and Innovation Coordination - IFIC) शाखाओं के बारे में निम्नलिखित कथनों पर विचार करें:
I. वे डाइट (DIET) के भीतर प्रमुख शैक्षणिक शाखाएँ हैं।
II. PSTE भावी शिक्षकों के लिए डिप्लोमा कार्यक्रम आयोजित करने के लिए जिम्मेदार है।
III. IFIC जिले में कार्यरत शिक्षकों के लिए सतत पेशेवर विकास (Continuous Professional Development - CPD) कार्यक्रमों के आयोजन के लिए नोडल शाखा के रूप में कार्य करता है।
IV. दोनों शाखाएं कड़ाई से विश्वविद्यालय अनुदान आयोग (University Grants Commission - UGC) के दायरे में काम करती हैं।
उपर्युक्त कथनों में से कौन से सही हैं?
(A) केवल I, II और III
(B) केवल I, II और IV
(C) केवल II, III और IV
(D) केवल I, III और IV

82. निम्नलिखित में से कौन सा एक आंतरिक प्रेरणा कारक (Intrinsic Motivation Factor) है जो एक शिक्षक को प्रभावी सतत पेशेवर विकास (Continuous Professional Development - CPD) की ओर ले जाता है?
(A) वेतन में कटौती से बचने के लिए एक अनिवार्य प्रमाण पत्र (Mandatory Certificate) प्राप्त करना
(B) क्षेत्रीय शिक्षा अधिकारी द्वारा जारी अनिवार्य आदेश को पूरा करना
(C) भौगोलिक स्थानांतरण अनुरोध के लिए लाभ प्राप्त करना
(D) शिक्षण विधियों में व्यक्तिगत महारत और आत्म-प्रभावकारिता (Self-Efficacy) प्राप्त करना

Downloaded from www.pdf.tube

68. निम्नलिखित में से कौन सा कथन सतत पेशेवर विकास (Continuous Professional Development - CPD) का सबसे अच्छा वर्णन करता है?
(A) प्रवेश-स्तर के शिक्षण करियर की शुरुआत में पूरा किया गया एक एकल पेशेवर प्रमाणन
(B) परवीक्षा अवधि (Probation Period) को सफलतापूर्वक पूरा करने के लिए आवश्यक एक अनिवार्य मूलभूत ओरिएंटेशन कार्यक्रम
(C) औपचारिक और अनौपचारिक रूप से प्राप्त कौशलों और ज्ञान को ट्रैक करने की एक सतत प्रक्रिया
(D) कम प्रदर्शन करने वाले स्टाफ का मूल्यांकन करने और उन्हें दंडित करने के उद्देश्य से एक औपचारिक प्रशासनिक प्रक्रिया

69. निम्नलिखित गतिविधियों पर विचार करें:
I. औपचारिक कार्यशालाओं में भाग लेना
II. सहकर्मी अवलोकन और सहयोगात्मक पाठ योजना में भाग लेना
III. कक्षा में क्रियात्मक अनुसंधान (Action Research) में संलग्न होना
IV. शैक्षिक पत्रिकाओं को पढ़ना और अभ्यास पर चिंतन करना
उपर्युक्त में से कौन से शिक्षकों के लिए सतत पेशेवर विकास (Continuous Professional Development - CPD) के वैध तरीके हैं?
(A) केवल I और IV
(B) केवल I, II और III
(C) केवल II, III और IV
(D) I, II, III और IV

70. एक स्कूल प्रधानाचार्य शिक्षकों से संगोष्ठियों में अपनी भागीदारी, लागू की गई नई शिक्षण रणनीतियों और छात्र परिणामों पर स्व-चिंतन का दस्तावेजीकरण करते हुए एक 'प्रोफेशनल पोर्टफोलियो (Professional Portfolio)' बनाए रखने के लिए कहते हैं। यह अभ्यास मुख्य रूप से समर्थन करता है:
(A) औपचारिक विभागीय अनुशासनात्मक कार्रवाइयों को तैयार करना
(B) नए तदर्थ (Ad-hoc) संकाय नियुक्त करने के लिए भर्ती प्रक्रियाएं
(C) वित्तीय खर्च अधिकार का प्रशासनिक प्रतिनिधिमंडल (Delegation of Financial Powers)
(D) सतत पेशेवर विकास (Continuous Professional Development - CPD) प्रयासों को ट्रैक करना

71. सरकारी शैक्षणिक संस्थानों में प्रभावी प्रशिक्षण के लिए प्रमुख प्रणालीगत बाधाओं में से एक है:
(A) शिक्षण कर्मचारियों के बीच असाधारण रूप से उच्च आंतरिक प्रेरणा और पेशेवर प्रेरणा
(B) प्रशिक्षण परिणामों और करियर उन्नति या मूल्यांकनों के बीच कमजोर संबंध
(C) प्रशिक्षण कार्यक्रमों के लिए कर्मचारियों को निर्बाध रूप से कार्यमुक्त करने की अनुमति देने वाले अधिशेष शिक्षण कर्मी
(D) स्व-पेस्ड डिजिटल लर्निंग प्लेटफॉर्म से जुड़ी अत्यधिक सदस्यता शुल्क

72. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।
अभिकथन (A): "प्रशिक्षण का स्थानांतरण (Transfer of Training)" को अक्सर स्कूल पेशेवर विकास कार्यक्रमों में एक प्रमुख बाधा के रूप में उद्धृत किया जाता है।
कारण (R): शिक्षक अपनी वास्तविक कक्षाओं में नई सीखी गई शैक्षणिक तकनीकों को लागू करने का प्रयास करते समय अक्सर संसाधनों की कमी, समय की कमी और प्रशासनिक प्रतिरोध का सामना करते हैं।
(A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

73. अनुभवी शिक्षकों के बीच प्रभावी प्रशिक्षण के लिए निम्नलिखित में से किसे एक मनोवृत्तिक बाधा (Attitudinal Barrier) माना जाता है?
(A) प्रशिक्षण हॉलों में श्रव्य-दृश्य उपकरणों की तकनीकी खराबी
(B) स्टाफ यात्रा भत्ता/दैनिक भत्ता (TA/DA) के लिए स्वीकृत बजट आवंटन में प्रशासनिक कमी
(C) एससीईआरटी (SCERT) के योग्य विषय विशेषज्ञों और संसाधन व्यक्तियों की कमी
(D) वरिष्ठ शिक्षकों की अनिच्छा, यह मानते हुए कि प्रशिक्षण केवल नए लोगों के लिए आवश्यक है

74. प्रशिक्षण प्रभावशीलता के लिए निम्नलिखित संभावित बाधाओं पर विचार करें:
I. खराब तरीके से किया गया प्रशिक्षण आवश्यकता विश्लेषण (TNA) जिससे अप्रासंगिक सामग्री तैयार होती है
II. प्रधानाचार्य द्वारा प्रशिक्षण के बाद अनुवर्ती कार्रवाई (Follow-up) और सहायता की कमी
III. स्कूल की रणनीतिक दृष्टि के साथ प्रशिक्षण उद्देश्यों का संरेखण
उपर्युक्त में से कौन बाधाओं के रूप में कार्य करते हैं?
(A) केवल I
(B) केवल I और II
(C) केवल II और III
(D) I, II और III

75. प्रशिक्षण प्रभावशीलता की बाधाओं को दूर करने के लिए, एक प्रधानाचार्य को यह सुनिश्चित करना चाहिए कि:
(A) पेशेवर प्रशिक्षण को एक सतत प्रक्रिया के बजाय एक

NODIA

(B) सभी प्रशासनिक ओरिएंटेशन सामग्री को एक ही दिन के गहन व्याख्यान में समेटना
(C) तकनीकी और नौकरशाही नियमों पर विशेष रूप से ध्यान केंद्रित करने के लिए स्कूल संस्कृति के विषयों को छोड़ना
(D) शिक्षकों द्वारा अपनी परवीक्षा अवधि (Probation Period) समाप्त करने के बाद ही औपचारिक इंडक्शन कार्यक्रम निर्धारित करना

91. सतत पेशेवर विकास (Continuous Professional Development - CPD) के संदर्भ में, "चिंतनशील अभ्यास (Reflective Practice)" में क्या शामिल है?
(A) राज्य के शैक्षिक कोड और नियामक पुस्तिकाओं को शब्दशः पुनरुत्पादित करने के लिए याद करना
(B) शैक्षणिक अभ्यास में लगातार सुधार करने के लिए शिक्षण अनुभवों का विश्लेषण करना
(C) छात्र उपस्थिति के संबंध में क्षेत्रीय कार्यालय को विस्तृत दैनिक प्रशासनिक रिपोर्ट प्रस्तुत करना
(D) बिना किसी संशोधन के वरिष्ठ संकाय सदस्यों द्वारा लिखित मानकीकृत अनुदेशात्मक पाठ योजनाओं की नकल करना

92. निम्नलिखित विशेषताओं पर विचार करें:
I. स्वैच्छिक भागीदारी
II. भविष्य के करियर के लक्ष्यों की खोज पर ध्यान केंद्रित
III. पदानुक्रमित और कड़ाई से मूल्यांकनात्मक
IV. उच्च स्तर का आपसी विश्वास
उपर्युक्त में से कौन से एक प्रभावी मेंटॉरिंग (Mentoring) संबंध की विशिष्ट विशेषताएं हैं?
(A) केवल I, II और IV
(B) केवल II, III और IV
(C) केवल I, III और IV
(D) I, II, III और IV

93. एक सरकारी स्कूल "सहकर्मी अवलोकन प्रोटोकॉल (Peer Observation Protocol)" लागू करता है जहाँ शिक्षक एक-दूसरे की कक्षाओं का अवलोकन करते हैं और रचनात्मक प्रतिक्रिया (Feedback) प्रदान करते हैं। यह अभ्यास मूल रूप से किसके लिए एक उपकरण है:
(A) सहयोगात्मक शिक्षण और पेशेवर विकास
(B) वित्तीय वेतन वृद्धि से सीधे जुड़ा वार्षिक कार्य निष्पादन मूल्यांकन (Performance Appraisal)
(C) विभागीय सतर्कता निगरानी और औपचारिक अनुशासनात्मक दस्तावेजीकरण
(D) बाहरी संस्थानों में आयोजित कार्य-स्थल से परे (Off-the-job) सैद्धांतिक प्रशिक्षण

94. पीटर सेंगे (Peter Senge) द्वारा लोकप्रिय बनाई गई "अधिगम संगठन (Learning Organization)" की अवधारणा स्कूलों पर तब लागू होती है जब वे:
(A) प्रशासन से शिक्षण जिम्मेदारियों को अलग करने वाली एक सख्त संगठनात्मक सीमा बनाए रखते हैं
(B) उच्च-जोखिम वाली परीक्षाओं के लिए रटने की पद्धतियों पर संस्थागत संसाधनों को पूरी तरह केंद्रित करते हैं
(C) अनुकूलन करने और शैक्षिक लक्ष्यों को प्राप्त करने के लिए सभी सदस्यों के लिए निरंतर सीखने को सक्षम बनाते हैं
(D) नीतिगत निर्णय लेने की प्रक्रियाओं के लिए विशेष रूप से बाहरी प्रशासनिक सलाहकारों पर निर्भर रहते हैं

95. एक प्रशिक्षण आवश्यकता विश्लेषण (Training Needs Analysis - TNA) से पता चलता है कि शारीरिक शिक्षा शिक्षक मैदान पर बुनियादी सुरक्षा प्रोटोकॉल लागू नहीं कर रहे हैं। किस प्रकार के प्रशिक्षण हस्तक्षेप की सबसे तत्काल आवश्यकता है?
(A) व्यापक दीर्घकालिक करियर मेंटॉरिंग (Mentoring)
(B) जिम्नास्टिक में सुरक्षा प्रोटोकॉल पर वेस्टिब्यूल प्रशिक्षण (Vestibule Training)
(C) ऐतिहासिक खेल प्रबंधन को कवर करने वाले व्यापक रिफ्रेशर पाठ्यक्रम
(D) प्रत्यक्ष कार्य-विशिष्ट सुरक्षा कोचिंग (Safety Coaching)

96. "जॉब शैडोइंग (Job Shadowing)" एक विकासात्मक तकनीक है जहाँ:
(A) एक वरिष्ठ प्रशासक पूर्व सूचना के बिना शिक्षण के दौरान गुप्त रूप से शिक्षक की निगरानी करता है
(B) दो शिक्षक एक पूरे शैक्षणिक सत्र के लिए अपनी सौंपी गई कक्षाओं और विषय की जिम्मेदारियों का आदान-प्रदान करते हैं
(C) किसी भूमिका को सीखने के लिए दैनिक कर्तव्यों का पालन करते हुए एक अनुभवी पेशेवर का अवलोकन किया जाता है
(D) एक नया रंगरूट केंद्रीय पुस्तकालय में परिचालन कार्य पुस्तिकाओं और दिशानिर्देशों को स्वतंत्र रूप से पढ़ता है

97. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।
अभिकथन (A): उत्तराधिकार नियोजन (Succession Planning) यह सुनिश्चित करता है कि संस्थागत स्मृति (Institutional Memory) संरक्षित रहे और नेतृत्व परिवर्तन सुचारू हो।
कारण (R): आंतरिक प्रतिभा की व्यवस्थित रूप से पहचान और विकास करके, एक स्कूल अचानक प्रशासनिक शून्य के प्रति अपनी संवेदनशीलता को कम करता है।
(A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

Click Here to Buy book on Flipkart

83. एक विकास उपकरण के रूप में "कार्य विस्तार (Job Enlargement)" की अवधारणा में शामिल है:
(A) समान स्तर के कार्यों को जोड़कर कार्य के दायरे का विस्तार करना
(B) औपचारिक प्रबंधकीय निर्णय लेने की जिम्मेदारियों को शामिल करके कार्य की गहराई को बढ़ाना
(C) पूरी तरह से अलग परिचालन विभागों में कर्मियों को व्यवस्थित रूप से घुमाना (Rotate)
(D) एक कर्मचारी को औपचारिक रूप से उच्च प्रशासनिक ग्रेड और वेतनमान में पदोन्नत करना

84. "कार्य संवर्धन (Job Enrichment)" कार्य विस्तार (Job Enlargement) से भिन्न है क्योंकि यह केंद्रित है:
(A) नियमित परिचालन कर्तव्यों का क्षैतिज विस्तार (Horizontal Expansion) और लोडिंग
(B) कर्मियों के साप्ताहिक आवश्यक कार्य घंटों को व्यवस्थित रूप से कम करना
(C) अधिक स्वायत्तता और निर्णय नियंत्रण के साथ कर्तव्यों की लंबवत लोडिंग (Vertical Loading)
(D) बाहरी सेवा विक्रेताओं को विशिष्ट प्रशासनिक कार्य आउटसोर्स करना

85. एक स्कूल प्रधानाचार्य देखते हैं कि एक अनुभवी टीजीटी विज्ञान (TGT Science) अत्यधिक सक्षम है लेकिन स्थिर महसूस कर रहा है। प्रधानाचार्य इस शिक्षक को पूरे स्कूल के विज्ञान मेले को डिजाइन करने, बजट का प्रबंधन करने और कनिष्ठ शिक्षकों की एक टीम का नेतृत्व करने की जिम्मेदारी सौंपते हैं। यह किसका एक अनुप्रयोग है:
(A) कार्य संवर्धन (Job Enrichment)
(B) वेस्टिब्यूल प्रशिक्षण (Vestibule Training)
(C) दंडात्मक स्थानांतरण (Punitive Transfer)
(D) कार्य-स्थल से परे प्रशिक्षण (Off-the-job Training)

86. मानव संसाधन प्रबंधन (Human Resource Management - HRM) में "विकास केंद्र (Development Center)" दृष्टिकोण का सही वर्णन निम्नलिखित में से कौन सा करता है?
(A) एक भौतिक प्रशासनिक भवन जहाँ सरकारी स्कूल के शिक्षक मासिक वेतन चेक प्राप्त करते हैं
(B) प्राथमिक विद्यालय के छात्र कल्याण कार्यक्रमों की देखरेख के लिए स्थापित एक विशेष क्षेत्रीय संस्थान
(C) दैनिक बायोमेट्रिक उपस्थिति ट्रैकिंग के लिए उपयोग किया जाने वाला एक स्वचालित एंटरप्राइज सॉफ्टवेयर प्लेटफॉर्म
(D) कई मूल्यांकन उपकरणों का उपयोग करके प्रबंधकीय क्षमता का मूल्यांकन और विकास करना

87. सूची I में किर्कपैट्रिक के मॉडल के मूल्यांकन स्तर का सूची II में उसके संबंधित मुख्य प्रश्न से मिलान करें:
सूची I: (मूल्यांकन स्तर)
P. प्रतिक्रिया (Reaction)
Q. अधिगम (Learning)
R. व्यवहार (Behavior)
S. परिणाम (Results)
सूची II: (मुख्य प्रश्न)
1. क्या प्रशिक्षार्थियों को प्रशिक्षण आकर्षक और प्रासंगिक लगा?
2. क्या प्रशिक्षार्थियों ने वांछित ज्ञान और कौशल हासिल किया?
3. क्या प्रशिक्षार्थी जो सीखा उसे नौकरी पर इस्तेमाल कर रहे हैं?
4. क्या प्रशिक्षण ने संगठन के लक्ष्यों को सकारात्मक रूप से प्रभावित किया?
(A) P-1, Q-2, R-3, S-4
(B) P-2, Q-1, R-3, S-4
(C) P-1, Q-3, R-2, S-4
(D) P-3, Q-2, R-1, S-4

88. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।
अभिकथन (A): स्कूल प्रमुख (प्रधानाचार्य) कर्मचारियों के सतत पेशेवर विकास (Continuous Professional Development - CPD) में एक महत्वपूर्ण अनुदेशात्मक नेतृत्व (Instructional Leadership) भूमिका निभाते हैं।
कारण (R): एक प्रधानाचार्य स्थल-आधारित प्रशिक्षण, सहकर्मी मेंटॉरिंग को सुगम बना सकते हैं और सीखने के स्थानांतरण के अनुकूल माहौल बना सकते हैं।
(A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

89. शैक्षणिक सत्र के दौरान शिक्षकों के लिए प्रभावी इन-हाउस प्रशिक्षण आयोजित करने में एक सामान्य संरचनात्मक बाधा है:
(A) मानकीकृत और अनुमोदित दैनिक अनुदेशात्मक पाठ योजनाओं की व्यापक अनुपस्थिति
(B) आवंटित विभागीय कोष की अत्यधिक प्रचुरता जिसके लिए उबाऊ वित्तीय लेखा परीक्षा (Audit) की आवश्यकता होती है
(C) स्टाफ विकास दिवसों पर छात्रों के बीच स्कूल आने की सामान्य अनिच्छा या इनकार
(D) सक्रिय कक्षाओं के लिए स्थानापन्न (Substitute) व्यवस्था करने में समय-सारणी (Timetable) की बाधाएं

90. इंडक्शन प्रशिक्षण (Induction Training) के प्रभाव को अधिकतम करने के लिए निम्नलिखित में से किसे एक सर्वोत्तम अभ्यास माना जाता है?
(A) इंडक्शन को हफ़्तों में फैलाना और इसे मेंटॉरिंग (Mentoring) के साथ जोड़ना

Downloaded from www.pdf.tube

44. शिक्षक प्रशिक्षण के संदर्भ में "रिफ्रेशर कोर्स (Refresher Course)" का मुख्य उद्देश्य है:
(A) भाग लेने वाले शिक्षक को एक औपचारिक, उच्च शैक्षणिक डिग्री या डिप्लोमा प्रदान करना
(B) मौजूदा ज्ञान को अद्यतन करना और विशिष्ट विषय क्षेत्रों में हाल की प्रगति का परिचय देना
(C) नए नियुक्त शिक्षण कर्मचारियों को व्यापक प्रशासनिक और स्कूल संस्कृति में सामाजिककृत करना
(D) अनिवार्य दंडात्मक तबादलों को निष्पादित करने के आधार के रूप में शिक्षक कक्षा प्रदर्शन का मूल्यांकन करना

45. एक टीजीटी विज्ञान (TGT Science) 10 वर्षों से वही पाठ्यक्रम पढ़ा रहा है। राष्ट्रीय शिक्षा नीति (National Education Policy - NEP) 2020 की शुरुआत के बाद, शिक्षा निदेशालय (Directorate of Education - DoE) विज्ञान शिक्षण में बहुविषयक (Multidisciplinary) दृष्टिकोणों को एकीकृत करने पर विशेष रूप से 5-दिवसीय कार्यशाला आयोजित करता है।
इस कार्यशाला को सर्वोत्तम रूप से वर्गीकृत किया गया है:
(A) रिफ्रेशर कोर्स (Refresher Course)
(B) इंडक्शन कार्यक्रम (Induction Program)
(C) पूर्व-सेवा योग्यता (Pre-service Qualification)
(D) उत्तराधिकार योजना (Succession Plan)

46. जबकि "प्रशिक्षण (Training)" आम तौर पर वर्तमान कार्य पर केंद्रित होता है, "विकास (Development)" सामान्यतः केंद्रित होता है:
(A) वर्तमान कार्यस्थल में तत्काल प्रशासनिक या व्यवहारात्मक प्रदर्शन समस्याओं का समाधान करना
(B) कर्मचारी पर लागू समग्र वार्षिक वेतनमान का पुनर्गठन करना और उसे कम करना
(C) भविष्य की संरचनात्मक भूमिकाओं के लिए कर्मचारियों को तैयार करने हेतु दीर्घकालिक व्यक्तिगत विकास को बढ़ावा देना
(D) विभागीय नियमों द्वारा आवश्यक अनिवार्य वैधानिक अनुपालन दस्तावेजों को पूरा करना

47. निम्नलिखित में से कौन सा प्रशिक्षण (Training) और विकास (Development) के बीच एक प्रमुख अंतर को उजागर करता है?
(A) प्रशिक्षण दीर्घकालिक विकास के लिए डिज़ाइन किया गया है, जबकि विकास तत्काल अल्पकालिक लक्ष्यों को लक्षित करता है
(B) प्रशिक्षण सक्रिय (Proactive) और भविष्य-उन्मुख है, जबकि विकास प्रतिक्रियाशील और कार्य-केंद्रित है
(C) प्रशिक्षण केवल प्रशासनिक कर्मियों को दिया जाता है, जबकि विकास शिक्षकों पर लागू होता है
(D) प्रशिक्षण वर्तमान नौकरी के कौशलों को लक्षित करता है, जबकि विकास भविष्य की भूमिकाओं के लिए वैचारिक कौशलों का निर्माण करता है

48. कर्मचारी विकास (Employee Development) के संबंध में गलत कथन की पहचान करें:
(A) यह संस्थान द्वारा समर्थित एक सतत, स्व-निर्देशित पेशेवर विकास प्रक्रिया का प्रतिनिधित्व करता है
(B) यह कार्य-स्थल से परे (Off-the-job) सीखने के उपकरणों और संरचित आत्म-चिंतनशील प्रथाओं पर महत्वपूर्ण रूप से निर्भर करता है
(C) तत्काल तकनीकी कौशल अंतरालों को ठीक करना इसका प्राथमिक व्यापक लक्ष्य है
(D) मेंटॉरिंग (Mentoring) कार्यक्रम और सहकर्मी कोचिंग विकास ढांचे के महत्वपूर्ण निर्माण खंडों के रूप में कार्य करते हैं

49. मेंटॉरिंग (Mentoring) के संबंध में निम्नलिखित कथनों पर विचार करें:
I. मेंटॉरिंग आमतौर पर आपसी विश्वास पर आधारित एक दीर्घकालिक संबंध है।
II. एक मेंटॉर (Mentor) को हमेशा मेंटी (Mentee) का प्रत्यक्ष रिपोर्टिंग पर्यवेक्षक होना चाहिए।
III. मेंटॉरिंग में मनोसामाजिक सहायता और करियर मार्गदर्शन दोनों शामिल हैं।
IV. मेंटॉरिंग कड़ाई से मात्रात्मक है और कठोर प्रदर्शन मैट्रिक्स पर निर्भर करती है।
ऊपर दिए गए कथनों में से कौन से सही हैं?
(A) केवल I और III
(B) केवल II और IV
(C) केवल I, II और III
(D) केवल I, III और IV

NODIA

50. संगठनात्मक विकास (Organizational Development) में, एक मेंटॉर (Mentor) की भूमिका किसके रूप में कार्य करना शामिल है:
(A) अनुशासनात्मक प्राधिकरण (Disciplinary Authority) और सतर्कता अधिकारी (Vigilance Officer)
(B) आहरण एवं संवितरण अधिकारी (Drawing and Disbursing Officer - DDO)
(C) वैधानिक लेखा परीक्षक (Statutory Auditor)
(D) रोल मॉडल, परामर्शदाता (Counselor) और मार्गदर्शक

51. निम्नलिखित में से कौन सा एक मेंटॉर (Mentor) के "प्रायोजन (Sponsorship)" कार्य का वर्णन करता है?
(A) प्रमुख पदोन्नति और असाइनमेंट के संबंध में मेंटी (Mentee) की वकालत (Advocating) करना
(B) मेंटी (Mentee) को सीधे व्यक्तिगत वित्तीय सहायता या संस्थागत ऋण अधिकृत करना
(C) मेंटी को नियमित संस्थागत कार्यभार और शिक्षण जिम्मेदारियों से बचाना
(D) मेंटी को सौंपे गए दैनिक प्रशासनिक या शिक्षण कार्यों को व्यक्तिगत रूप से पूरा करना

98. निम्नलिखित में से कौन सी स्थिति "कार्य-स्थल से परे प्रशिक्षण (Off-the-job Training)" के बजाय "कार्य-स्थल पर प्रशिक्षण (On-the-job Training)" के लिए सबसे उपयुक्त है?

(A) विज्ञान संकाय सदस्यों को प्रयोगशाला के खतरनाक रासायनिक रिसाव को सुरक्षित रूप से रोकने और बेअसर करने का प्रशिक्षण देना

(B) व्यापक सैद्धांतिक बहस की आवश्यकता वाले एक क्रांतिकारी राष्ट्रीय शैक्षिक दर्शन पर शिक्षकों को प्रशिक्षित करना

(C) शत्रुतापूर्ण घुसपैठिए भवन लॉकडाउन प्रक्रियाओं के प्रबंधन के लिए जटिल सिमुलेशन अभ्यास निष्पादित करना

(D) लाइव स्कूल उपस्थिति पोर्टल को नेविगेट करने पर उप-प्रधानाचार्य का मार्गदर्शन करना

99. करियर प्रबंधन में "पीटर सिद्धांत (Peter Principle)" बताता है कि:

(A) कर्मचारी अपनी अक्षमता के स्तर तक बढ़ते हैं

(B) प्रशिक्षण का परिणाम हमेशा तत्काल प्रदर्शन सुधार के रूप में होता है

(C) मेंटॉरिंग (Mentoring) केवल तभी प्रभावी होती है जब मेंटॉर मेंटी से ठीक पांच साल बड़ा हो

(D) सरकारी पदानुक्रमों में उत्तराधिकार नियोजन (Succession Planning) अप्रासंगिक है

100. एक प्रधानाचार्य TNA पूरा करते हैं, एक कार्यशाला डिज़ाइन करते हैं और इसे निष्पादित करते हैं। हालांकि, शिक्षक बताते हैं कि उन्हें सामग्री अपनी कक्षाओं की वास्तविकताओं से पूरी तरह कटी हुई लगी। यह विफलता मुख्य रूप से किस चरण में विफलता का संकेत देती है?

(A) किर्कपैट्रिक स्तर 4 परिणाम मूल्यांकन मीट्रिक

(B) मेंटॉरिंग (Mentoring) कार्यक्रम का परिचालन निष्पादन

(C) प्रारंभिक आवश्यकता आकलन (Needs Assessment) चरण

(D) प्रशिक्षण के बाद की औपचारिक अनुशासनात्मक समीक्षा प्रक्रिया

Click Here to Buy book on Amazon

(Smile Sheets)
(B) ज्ञान-आधारित पूर्व-परीक्षण (Pre-tests) और पश्च-परीक्षण (Post-tests)
(C) बहु-वर्षीय कक्षा अवलोकन रुब्रिक्स और मीट्रिक
(D) स्कूल-व्यापी वार्षिक ड्रॉपआउट और प्रतिधारण (Retention) आंकड़े

61. किर्कपैट्रिक के मूल्यांकन मॉडल का स्तर 3 (व्यवहार - Behavior) अक्सर मापने के लिए सबसे चुनौतीपूर्ण होता है क्योंकि:
(A) नए कौशलों के कार्यस्थल अनुप्रयोग के आकलन के लिए समय के साथ निरंतर अवलोकन की आवश्यकता होती है
(B) इसके लिए निवेश पर कुल वित्तीय लाभ का मूल्यांकन करने हेतु जटिल गणनाएं करने की आवश्यकता होती है
(C) भाग लेने वाले शिक्षक प्रशिक्षण के बाद के मानकीकृत लिखित मूल्यांकनों को पूरा करने से नियमित रुप से मना करते हैं
(D) यह केवल प्रशिक्षण सत्र पूरा होने पर तत्काल भावात्मक और भावनात्मक प्रतिक्रियाओं को मापता है

62. एक प्रधानाचार्य रचनात्मक मूल्यांकन (Formative Assessment) के लिए एक नया शैक्षणिक ढांचा लागू करते हैं। छह महीने बाद, प्रधानाचार्य यह देखने के लिए स्कूल के समग्र बोर्ड परीक्षा परिणामों का विश्लेषण करते हैं कि क्या नए ढांचे से छात्रों की उपलब्धि में सुधार हुआ है। किर्कपैट्रिक के मॉडल में, यह किस स्तर पर मूल्यांकन का प्रतिनिधित्व करता है:
(A) स्तर 1
(B) स्तर 2
(C) स्तर 3
(D) स्तर 4

63. शैक्षणिक प्रशासन (Educational Administration) के संदर्भ में, राज्य पाठ्यक्रम और सेवाकालीन प्रशिक्षण कार्यक्रमों की तैयारी सहित शिक्षकों के शैक्षणिक और पेशेवर समर्थन के लिए जिम्मेदार नोडल एजेंसी है:
(A) एनसीटीई (National Council for Teacher Education - NCTE)
(B) सीबीएसई (Central Board of Secondary Education - CBSE)
(C) नीपा (National Institute of Educational Planning and Administration - NIEPA)
(D) एससीईआरटी (State Council of Educational Research and Training - SCERT)

64. शिक्षक प्रशिक्षण के संदर्भ में डाइट (District Institute of Education and Training - DIET) की प्राथमिक भूमिका क्या है?
(A) सरकारी स्कूल के प्रधानाचार्यों के लिए केंद्रीकृत भर्ती प्रतिस्पर्धी परीक्षाएं आयोजित करना
(B) निजी गैर-सहायता प्राप्त शैक्षणिक संस्थानों के लिए शुल्क संरचना और प्रवेश कोटा को विनियमित करना
(C) जिला स्तर पर प्रारंभिक शिक्षक प्रशिक्षण और शैक्षणिक सहायता प्रदान करना
(D) विभागीय कर्मचारियों के लिए सेवानिवृत्ति लाभों और मासिक पेंशन को संसाधित और वितरित करना

65. निम्नलिखित भूमिकाओं पर विचार करें:
I. जिला स्तर पर क्रियात्मक अनुसंधान (Action Research)
II. प्रासंगिक शिक्षण-अधिगम सामग्री (Teaching Learning Material - TLM) का विकास
III. पूरे राज्य में पीजीटी (PGT) के लिए बाध्यकारी स्थानांतरण आदेश जारी करना
IV. प्राथमिक और उच्च-प्राथमिक स्कूलों को शैक्षणिक सहायता प्रदान करना
इनमें से कौन डाइट (DIET) के निर्दिष्ट कार्य हैं?
(A) केवल I, II और III
(B) केवल I, II और IV
(C) केवल II, III और IV
(D) केवल I, III और IV

NODIA

66. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।
अभिकथन (A): एससीईआरटी (SCERT) सेवाकालीन प्रशिक्षण कार्यक्रमों को डिजाइन और निष्पादित करने के लिए शिक्षा निदेशालय (Directorate of Education - DoE) के साथ सीधे समन्वय में काम करता है।
कारण (R): प्रभावी प्रशिक्षण के लिए SCERT द्वारा डिजाइन किए गए शैक्षणिक मॉड्यूल को DoE द्वारा प्रदान की गई परिचालन आवश्यकताओं और प्रशासनिक प्रतिक्रिया के साथ संरेखित करने की आवश्यकता होती है।
(A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

67. राष्ट्रीय शिक्षा नीति (National Education Policy - NEP) 2020 शिक्षकों के लिए सतत पेशेवर विकास (Continuous Professional Development - CPD) पर जोर देती है। NEP 2020 के अनुसार, प्रत्येक शिक्षक और संस्था प्रमुख से हर साल कम से कम कितने घंटे के CPD अवसरों में भाग लेने की उम्मीद की जाती है?
(A) 20 घंटे
(B) 30 घंटे
(C) 50 घंटे
(D) 100 घंटे

करियर पथ (Career Path) में पार्श्व और अंतर-कार्यात्मक गतिविधियां शामिल होती हैं।
करियर सीढ़ी (Career Ladder) पदों के एक निश्चित लंबवत क्रम (Vertical Sequence) को दर्शाती है, जिसमें पदोन्नति एक पद से उच्च पद की ओर होती है। इसके विपरीत, करियर पथ (Career Path) अधिक व्यापक और लचीला होता है। इसमें लंबवत प्रगति के साथ-साथ पार्श्व (Lateral) और अंतर-कार्यात्मक (Cross-functional) अनुभव तथा विभिन्न भूमिकाओं का समावेश होता है।

10. (A) एक लचीले करियर पथ (Career Path) का अनुसरण करना
पारंपरिक प्रशासनिक पदोन्नति की सीधी रेखा को छोड़कर जब कोई शिक्षक एससीईआरटी (SCERT) में प्रतिनियुक्ति (Deputation) के माध्यम से पाठ्यक्रम डिजाइन का अनुभव लेता है, तो यह एक लचीले करियर पथ (Career Path) को दर्शाता है। यह पार्श्व अनुभव (Lateral Experience) व्यक्ति को नई भूमिकाओं और व्यापक क्षेत्रों में विकसित होने का अवसर प्रदान करता है।

11. (B) एक करियर सीढ़ी (Career Ladder)
स्कूल प्रशासन में टीजीटी (TGT) से पीजीटी (PGT), और तत्पश्चात उप-प्रधानाचार्य तथा प्रधानाचार्य के पद तक क्रमिक प्रगति करियर सीढ़ी (Career Ladder) का प्रारूप है। यह एक स्पष्ट लंबवत प्रगति (Vertical Progression) प्रणाली है, जिसमें कर्मचारी वरिष्ठता और योग्यताओं के आधार पर पूर्व-निर्धारित पदानुक्रमिक स्तरों पर ऊपर की ओर बढ़ता है।

12. (B) उत्तराधिकार नियोजन (Succession Planning)
उप-प्रधानाचार्य की भावी सेवानिवृत्ति से पूर्व एक योग्य वरिष्ठ पीजीटी (PGT) को चिन्हित कर उसे मार्गदर्शन देना उत्तराधिकार नियोजन (Succession Planning) कहलाता है। यह एक रणनीतिक प्रक्रिया है जो संगठन में महत्वपूर्ण नेतृत्व पदों के रिक्त होने पर बिना किसी बाधा के योग्य आंतरिक प्रतिभा का चयन सुनिश्चित करती है और निरंतरता बनाए रखती है।

13. (A) महत्वपूर्ण नेतृत्व रिक्तियों को भरने के लिए योग्य कर्मचारियों की निरंतर उपलब्धता सुनिश्चित करना
स्कूल प्रबंधन में उत्तराधिकार नियोजन (Succession Planning) का मुख्य केंद्र संस्थागत नेतृत्व की निरंतरता बनाए रखना है। इसके माध्यम से प्रमुख पदों, जैसे प्रधानाचार्य या उप-प्रधानाचार्य, के रिक्त होने से पहले ही योग्य और प्रशिक्षित कर्मियों का एक प्रतिभा पूल (Talent Pool) तैयार किया जाता है, जिससे संचालन सुचारु रूप से चलता रहता है।

14. (C) केवल सेवा की अवधि के आधार पर स्वचालित पदोन्नति की गारंटी देना
उत्तराधिकार नियोजन (Succession Planning) एक योग्यता-आधारित और रणनीतिक प्रक्रिया है, जो केवल सेवा अवधि (Length of Service) के आधार पर स्वचालित पदोन्नति की गारंटी नहीं देती। यह प्रक्रिया संगठन के प्रमुख नेतृत्व पदों की पहचान करने, कर्मचारियों की क्षमताओं का मूल्यांकन करने तथा भावी नेतृत्व आवश्यकताओं को पूरा करने पर केंद्रित होती है।

15. (A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
उत्तराधिकार नियोजन (Succession Planning) और प्रतिस्थापन नियोजन (Replacement Planning) में बुनियादी अंतर है। प्रतिस्थापन नियोजन एक अल्पकालिक और प्रतिक्रियात्मक उपाय है जो केवल रिक्त हुए स्थान को तत्काल भरने पर ध्यान देता है। इसके विपरीत, उत्तराधिकार नियोजन एक दीर्घकालिक रणनीति है, जो भविष्य के नेतृत्व हेतु प्रतिभा के विकास और संवर्धन पर केंद्रित होती है।

16. (C) किसी विशेष कार्य के लिए आवश्यक विशिष्ट कौशलों, ज्ञान और दृष्टिकोणों को प्रदान करने की एक व्यवस्थित प्रक्रिया
मानव संसाधन प्रबंधन (Human Resource Management) के संदर्भ में प्रशिक्षण (Training) एक व्यवस्थित और अल्पकालिक प्रक्रिया है। इसका प्राथमिक उद्देश्य कर्मचारियों को उनके वर्तमान कार्य को कुशलतापूर्वक निष्पादित करने के लिए आवश्यक विशिष्ट कौशल (Specific Skills), व्यावहारिक ज्ञान और दृष्टिकोण प्रदान करना होता है, जिससे कार्य निष्पादन में सुधार लाया जा सके।

17. (B) शिक्षक की शिक्षण क्षमताओं को बढ़ाना और समग्र छात्र अधिगम परिणाम (Learning Outcomes) में सुधार करना
स्कूली शिक्षा प्रणाली में शिक्षकों के प्रशिक्षण (Training) का मुख्य ध्येय उनकी शैक्षणिक क्षमताओं, विषय-वस्तु ज्ञान और कक्षा प्रबंधन कौशलों को उन्नत करना है। जब शिक्षकों की दक्षता बढ़ती है, तो इसका प्रभाव शिक्षण-अधिगम प्रक्रिया (Teaching-Learning Process) तथा विद्यार्थियों के अधिगम परिणाम (Learning Outcomes) के सुधार पर प्रत्यक्ष रूप से पड़ता है।

18. (B) केवल I, II और IV
शिक्षण संस्थानों में प्रशिक्षण वर्तमान और अपेक्षित प्रदर्शन के अंतराल को समाप्त करता है, नवीनतम शिक्षाशास्त्र (Pedagogy) के अनुकूल ढलने में मदद करता है तथा निरंतर पेशेवर विकास की संस्कृति को बढ़ावा देता है। हालांकि, केवल प्रशिक्षण पूरा करने मात्र से कोई स्वचालित या तत्काल वित्तीय वेतन वृद्धि (Salary Increment) प्रदान नहीं होती है।

19. (A) आवश्यकता आकलन (Needs Assessment) → प्रशिक्षण डिजाइन करना (Designing Training) → कार्यान्वयन (Implementation) → मूल्यांकन (Evaluation)
मानक प्रशिक्षण प्रक्रिया (Training Process) एक क्रमिक चक्र का पालन करती है। सबसे पहले आवश्यकता आकलन (Needs Assessment) के माध्यम से कौशलों के अंतर की पहचान की जाती है। इसके पश्चात उद्देश्यों के अनुसार प्रशिक्षण डिजाइन (Training Design) किया जाता है, फिर उसका सफल कार्यान्वयन (Implementation) होता है और अंत में मूल्यांकन (Evaluation) किया जाता है।

Downloaded from www.pdf.tube

65. (B) केवल I, II और IV
जिला स्तर पर क्रियात्मक अनुसंधान (Action Research) आयोजित करना, प्रासंगिक शिक्षण-अधिगम सामग्री (Teaching Learning Material - TLM) का विकास करना तथा स्कूलों को शैक्षणिक सहायता देना डाइट (DIET) के कार्य हैं। हालांकि, राज्यव्यापी स्थानांतरण आदेश जारी करना प्रशासनिक कार्य है, जो शिक्षा निदेशालय द्वारा पूर्णतः निष्पादित किया जाता है।

66. (A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
एससीईआरटी (SCERT) सेवाकालीन प्रशिक्षण कार्यक्रमों को प्रभावी रूप से लागू करने के लिए शिक्षा निदेशालय (Directorate of Education - DoE) के साथ समन्वय में कार्य करता है। SCERT द्वारा तैयार शैक्षणिक मॉड्यूल तभी सफल होते हैं जब वे DoE की प्रशासनिक आवश्यकताओं और व्यावहारिक प्रतिक्रिया के अनुरूप पूर्णतः संरेखित होते हैं।

67. (C) 50 घंटे
राष्ट्रीय शिक्षा नीति (National Education Policy - NEP) 2020 के अनुसार, प्रत्येक शिक्षक और संस्था प्रमुख से अपने कौशलों और ज्ञान को अद्यतन करने के लिए प्रतिवर्ष न्यूनतम 50 घंटे के सतत पेशेवर विकास (Continuous Professional Development - CPD) प्रशिक्षण कार्यक्रमों में अनिवार्य रूप से भाग लेने की अपेक्षा की जाती है।

68. (C) औपचारिक और अनौपचारिक रूप से प्राप्त कौशलों और ज्ञान को ट्रैक करने की एक सतत प्रक्रिया
सतत पेशेवर विकास (Continuous Professional Development - CPD) एक आजीवन चलने वाली प्रक्रिया है, जिसमें शिक्षक अपने करियर के दौरान औपचारिक और अनौपचारिक माध्यमों से अर्जित ज्ञान, कौशलों और योग्यताओं को निरंतर अद्यतन करते हैं। इसका मुख्य ध्येय शिक्षण गुणवत्ता और छात्र अधिगम को निरंतर उन्नत बनाना ही होता है।

69. (D) I, II, III और IV
सतत पेशेवर विकास (Continuous Professional Development - CPD) के अंतर्गत विविध गतिविधियां सम्मिलित हैं। इनमें औपचारिक कार्यशालाएं, सहकर्मी अवलोकन (Peer Observation), सहयोगात्मक योजना, क्रियात्मक अनुसंधान (Action Research) तथा शैक्षिक पत्रिकाओं का अध्ययन करके चिंतन करना शामिल है। ये सभी CPD के वैध एवं अत्यंत प्रभावी तरीके माने जाते हैं।

70. (D) सतत पेशेवर विकास (Continuous Professional Development - CPD) प्रयासों को ट्रैक करना
'प्रोफेशनल पोर्टफोलियो (Professional Portfolio)' एक संगठित संग्रह है जिसमें शिक्षक संगोष्ठियों में भागीदारी, नवीन शिक्षण विधियों के प्रयोग और स्व-चिंतन का दस्तावेजीकरण करता है। यह अभ्यास मुख्य रूप से शिक्षक के सतत पेशेवर विकास (Continuous Professional Development - CPD) प्रयासों और व्यावसायिक प्रगति को ट्रैक करने में सहायता प्रदान करता है।

71. (B) प्रशिक्षण परिणामों और करियर उन्नति या मूल्यांकनों के बीच कमजोर संबंध
सरकारी शैक्षणिक प्रणालियों में प्रशिक्षण की प्रभावशीलता के सामने एक बड़ी बाधा यह है कि प्रशिक्षण परिणामों और शिक्षकों की करियर उन्नति (Career Advancement) या मूल्यांकनों के बीच कमजोर संबंध होता है। जब प्रशिक्षण को पदोन्नति से नहीं जोड़ा जाता, तो शिक्षकों में अभिप्रेरणा की कमी स्पष्ट रूप से देखी जाती है।

72. (A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
पेशेवर विकास कार्यक्रमों में "प्रशिक्षण का स्थानांतरण (Transfer of Training)" एक मुख्य चुनौती है, क्योंकि शिक्षक अक्सर सीखी गई तकनीकों को कक्षा में लागू करने में असमर्थ रहते हैं। इसका कारण यह है कि उन्हें संसाधनों की कमी, समय अभाव और प्रशासनिक प्रतिरोध का कठिन सामना करना पड़ता है।

73. (D) वरिष्ठ शिक्षकों की अनिच्छा, यह मानते हुए कि प्रशिक्षण केवल नए लोगों के लिए आवश्यक है
प्रशिक्षण की सफलता में मनोवृत्तिक बाधा (Attitudinal Barrier) का तात्पर्य शिक्षकों के दृष्टिकोण से है। जब अनुभवी या वरिष्ठ शिक्षक यह धारणा बना लेते हैं कि प्रशिक्षण केवल नए लोगों के लिए है और वे सीखने के प्रति अनिच्छा दर्शाते हैं, तो यह एक प्रमुख मनोवृत्तिक बाधा सिद्ध होती है।

74. (B) केवल I और II
अपर्याप्त प्रशिक्षण आवश्यकता विश्लेषण (TNA) के कारण अप्रासंगिक सामग्री निर्मित होना तथा प्रशिक्षण के बाद अनुवर्ती कार्रवाई (Follow-up) की कमी प्रशिक्षण प्रभावशीलता में प्रमुख बाधाएं हैं। इसके विपरीत, संस्थागत दृष्टि के साथ उद्देश्यों का संरेखण एक सकारात्मक कारक है, जो बाधा के रूप में बिल्कुल कार्य नहीं करता है।

75. (B) जोखिम लेने और नए कौशलों को लागू करने के लिए एक सहायक स्कूल माहौल को बढ़ावा देना
प्रशिक्षण प्रभावशीलता की बाधाओं को दूर करने हेतु स्कूल प्रमुख को ऐसा सहायक वातावरण निर्मित करना चाहिए जहाँ शिक्षक बिना किसी डर के नए कौशलों का प्रयोग कर सकें। जब विद्यालय का माहौल सहयोगात्मक होता है, तो शिक्षकों में सीखे गए नवाचारों को कक्षा में लागू करने का आत्मविश्वास बढ़ता है।

76. (B) अधिगम का स्थानांतरण (Transfer of Learning)
जब सभी शिक्षकों को आईसीटी (ICT) एकीकरण का प्रशिक्षण देने के बाद भी केवल कुछ ही शिक्षक कक्षा में डिजिटल उपकरणों का उपयोग करते हैं, तो यह अधिगम का स्थानांतरण (Transfer of Learning) की समस्या है। यह सीखी गई बात को वास्तविक कक्षा में लागू न कर पाने को दर्शाता है।

NODIA

31. (D) प्रारंभिक प्रशिक्षण के दौरान की गई गलतियाँ गंभीर परिचालन या सुरक्षा खतरों को उत्पन्न करती हों
कार्य-स्थल से परे प्रशिक्षण (Off-the-job Training) तब सर्वाधिक उपयुक्त होता है जब वास्तविक कार्यस्थल पर प्रारंभिक प्रशिक्षण के दौरान होने वाली त्रुटियाँ गंभीर परिचालन, वित्तीय या सुरक्षा संबंधी खतरे उत्पन्न कर सकती हैं। वास्तविक कार्य वातावरण से दूर प्रशिक्षण देने पर प्रशिक्षार्थी बिना किसी जोखिम के सुरक्षित परिवेश में सीखते हैं।

32. (B) केवल I और III
वेस्टिब्यूल प्रशिक्षण (Vestibule Training) और सिमुलेशन अभ्यास (Simulation Exercises) कार्य-स्थल से परे प्रशिक्षण (Off-the-job Training) की मुख्य विधियाँ हैं, क्योंकि ये वास्तविक कार्य परिवेश से अलग एक नियंत्रित वातावरण में आयोजित की जाती हैं। इसके विपरीत, मेंटॉरिंग (Mentoring) एक व्यक्तिगत विकास संबंध है जो मुख्यतः कार्य-स्थल पर संचालित होता है।

33. (B) प्रशिक्षार्थी प्रत्यक्ष परिचालन दबावों से दूर वास्तविक या सिम्युलेटेड उपकरणों पर अभ्यास करते हैं
वेस्टिब्यूल प्रशिक्षण (Vestibule Training) कार्य-स्थल से परे प्रशिक्षण की एक विधि है। इसमें वास्तविक कार्यस्थल जैसा ही एक सिम्युलेटेड वातावरण (Simulated Environment) तैयार किया जाता है। प्रशिक्षार्थी दैनिक परिचालन दबावों से दूर रहकर वास्तविक या सिम्युलेटेड उपकरणों का उपयोग करते हैं और व्यावसायिक कौशलों में निपुणता प्राप्त करते हैं।

34. (D) भूमिका अभिनय (Role Playing)
भूमिका अभिनय (Role Playing) कार्य-स्थल से परे प्रशिक्षण (Off-the-job Training) की एक प्रभावी तकनीक है। इसमें प्रशिक्षार्थियों को विशिष्ट पात्र या काल्पनिक भूमिकाएँ सौंपी जाती हैं, जिनका उन्हें अभिनय करना होता है। यह तकनीक अंतर-व्यक्तिगत कौशलों (Interpersonal Skills), सहानुभूति और संघर्ष-समाधान कौशलों (Conflict-Resolution Skills) को विकसित करने में सहायक होती है।

35. (B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
कार्य-स्थल से परे प्रशिक्षण (Off-the-job Training) शिक्षकों को कक्षा प्रबंधन के दैनिक तनाव से अलग रहकर सीखने पर ध्यान केंद्रित करने का अवसर देता है। वहीं, इसकी मुख्य सीमा यह है कि सीखी गई अवधारणाओं को वास्तविक कक्षा वातावरण में लागू करना (Transfer of Training) कभी-कभी कठिन होता है। दोनों कथन सही हैं।

36. (C) नए रंगरूटों को संस्थागत संस्कृति, प्रशासनिक नीतियों और कार्यप्रवाह में सामाजिककृत (Socialize) करना
नए भर्ती किए गए शिक्षकों के लिए इंडक्शन प्रशिक्षण (Induction Training) का प्राथमिक ध्येय उन्हें संस्थागत संस्कृति, प्रशासनिक नियमों, नीतियों और दैनिक कार्यप्रवाह से परिचित कराना है। इस प्रक्रिया द्वारा नए शिक्षकों का संगठन में सुगम समाजीकरण (Socialization) होता है, जिससे वे विद्यालय वातावरण के साथ आसानी से सामंजस्य स्थापित कर पाते हैं।

37. (A) मैक्रो-स्तर की राष्ट्रीय शिक्षा नीति निर्माण (Macro-level National Education Policy Formulation)
इंडक्शन कार्यक्रम (Induction Program) का मुख्य ध्यान व्यावहारिक एवं स्थानीय स्कूल संचालन पर केंद्रित होता है, जैसे आचार संहिता (Code of Conduct), समय-सारणी, संस्थागत मिशन और मानक संचालन प्रक्रियाएं (Standard Operating Procedures)। इसमें मैक्रो-स्तर की राष्ट्रीय शिक्षा नीति निर्माण (Macro-level Policy Formulation) जैसे विषयों को शामिल करने की संभावना सबसे कम होती है।

38. (D) इंडक्शन प्रशिक्षण (Induction Training)
नव-नियुक्त शिक्षक को विद्यालय परिसर का भ्रमण कराना, सहकर्मियों से परिचय कराना, समय-सारणी समझाना तथा सतत एवं व्यापक मूल्यांकन (Continuous and Comprehensive Evaluation - CCE) के प्रारुप की जानकारी देना इंडक्शन प्रशिक्षण (Induction Training) का भाग है। यह प्रक्रिया नए शिक्षक को संस्थागत संस्कृति में ढलने में सहायता प्रदान करती है।

39. (B) इंडक्शन प्रशिक्षण (Induction Training)
नए शिक्षक और स्कूल प्रशासन के बीच मनोवैज्ञानिक अनुबंध (Psychological Contract) इंडक्शन प्रशिक्षण (Induction Training) के दौरान सबसे अधिक प्रभावित होता है। इसी चरण में शिक्षक संगठन की अलिखित अपेक्षाओं, मूल्यों और परस्पर विश्वास को समझता है, जो उसकी संस्थागत प्रतिबद्धता (Organizational Commitment) का एक मुख्य आधार बनता है।

40. (C) शैक्षिक प्रौद्योगिकी, शिक्षाशास्त्र और विषय सामग्री में निरंतर अद्यतन (Updates)
शिक्षकों के लिए सेवाकालीन प्रशिक्षण (In-service Training) की आवश्यकता मुख्य रूप से इसलिए होती है क्योंकि शिक्षा में शैक्षिक प्रौद्योगिकी (Educational Technology), शिक्षाशास्त्र (Pedagogy) और विषय-वस्तु में निरंतर अद्यतन होते रहते हैं। कार्यरत शिक्षकों को इन नवीन परिवर्तनों से अवगत कराने के लिए नियमित सेवाकालीन प्रशिक्षण अत्यंत आवश्यक माना जाता है।

41. (D) पूर्व-सेवा प्रारंभिक प्रमाणन प्रदान करती है, जबकि सेवाकालीन निरंतर पेशेवर कौशलों को अद्यतन करती है
पूर्व-सेवा शिक्षक शिक्षा (Pre-service Teacher Education) भावी शिक्षकों को शिक्षण पेशे में प्रवेश हेतु प्रारंभिक प्रमाणन (Initial Certification) प्रदान करती है। इसके विपरीत, सेवाकालीन प्रशिक्षण (In-service Training) पहले से कार्यरत शिक्षकों के पेशेवर कौशलों और नवीन शिक्षाशास्त्रीय पद्धतियों को निरंतर अद्यतन एवं उन्नत करने पर केंद्रित होता है।

Click Here to Buy book on Flipkart

विकास (Continuous Professional Development - CPD) में मुख्य उत्प्रेरक का कार्य करते हैं।

89. (D) सक्रिय कक्षाओं के लिए स्थानापन्न (Substitute) व्यवस्था करने में समय-सारणी (Timetable) की बाधाएं
शैक्षणिक सत्र के दौरान इन-हाउस शिक्षक प्रशिक्षण आयोजित करने में सबसे बड़ी प्रशासनिक बाधा समय-सारणी (Timetable) का प्रबंधन करना है। जब सेवारत शिक्षक प्रशिक्षण में भाग लेते हैं, तो उनकी नियमित कक्षाओं के लिए स्थानापन्न (Substitute) शिक्षकों की व्यवस्था करना अत्यधिक कठिन हो जाता है, जिससे नियमित शिक्षण कार्य प्रभावित होने की संभावना बनी रहती है।

90. (A) इंडक्शन को हफ़्तों में फैलाना और इसे मेंटॉरिंग (Mentoring) के साथ जोड़ना
इंडक्शन प्रशिक्षण (Induction Training) के प्रभाव को अधिकतम करने के लिए इसे एक ही दिन में समाप्त करने के बजाय कई हफ्तों में फैलाना तथा इसे निरंतर मेंटॉरिंग (Mentoring) के साथ जोड़ना सर्वोत्तम माना जाता है। इससे नए शिक्षक धीरे-धीरे संस्थागत संस्कृति को समझते हैं और नियमित व्यावहारिक मार्गदर्शन प्राप्त करते हैं।

91. (B) शैक्षणिक अभ्यास में लगातार सुधार करने के लिए शिक्षण अनुभवों का विश्लेषण करना
सतत पेशेवर विकास (Continuous Professional Development) में "चिंतनशील अभ्यास (Reflective Practice)" का तात्पर्य शिक्षक द्वारा अपनी शिक्षण प्रक्रियाओं और कक्षा अनुभवों का विश्लेषण करना है। शिक्षक अपने शिक्षण पर विचार करता है तथा प्राप्त अंतर्दृष्टि के आधार पर अपने शिक्षण अभ्यास में निरंतर एवं गुणात्मक सुधार लाता रहता है।

92. (A) केवल I, II और IV
एक प्रभावी मेंटॉरिंग (Mentoring) संबंध स्वैच्छिक सहभागिता, भविष्य के करियर लक्ष्यों की खोज तथा उच्च स्तर के आपसी विश्वास पर आधारित होता है। यह कड़ाई से मूल्यांकनात्मक या पदानुक्रमित नहीं होता, बल्कि यह मनोसामाजिक और विकासात्मक सहायता प्रदान करने वाला एक गैर-मूल्यांकन योग्य और पोषणीय संबंध माना जाता है।

93. (A) सहयोगात्मक शिक्षण और पेशेवर विकास
सहकर्मी अवलोकन प्रोटोकॉल (Peer Observation Protocol) के तहत शिक्षक एक-दूसरे की कक्षाओं का अवलोकन करके रचनात्मक प्रतिक्रिया (Constructive Feedback) देते हैं। यह अभ्यास सहयोगात्मक शिक्षण का निर्माण करता है तथा शिक्षकों को अपनी शिक्षण विधियों में सुधार करके पेशेवर विकास (Professional Development) प्राप्त करने में अत्यधिक सहायता प्रदान करता है।

94. (C) अनुकूलन करने और शैक्षिक लक्ष्यों को प्राप्त करने के लिए सभी सदस्यों के लिए निरंतर सीखने को सक्षम बनाते हैं
पीटर सेंगे (Peter Senge) के अनुसार, एक "अधिगम संगठन (Learning Organization)" वह संस्था है जहाँ सभी सदस्य अपनी क्षमताओं का विस्तार करते हैं और साझा लक्ष्यों को प्राप्त करने हेतु निरंतर सीखते हैं। जब स्कूल इसे अपनाते हैं, तो वे बदलते शैक्षिक वातावरण के अनुसार अनुकूलन और निरंतर सुधार सुनिश्चित करते हैं।

95. (D) प्रत्यक्ष कार्य-विशिष्ट सुरक्षा कोचिंग (Safety Coaching)
जब शारीरिक शिक्षा शिक्षक मैदान पर सुरक्षा प्रोटोकॉल लागू नहीं करते, तो प्रत्यक्ष कार्य-विशिष्ट सुरक्षा कोचिंग (Safety Coaching) सबसे तत्काल आवश्यक हस्तक्षेप है। कोचिंग का ध्यान तात्कालिक कार्य निष्पादन और विशिष्ट कौशलों में तुरंत सुधार लाने पर मुख्य रूप से केंद्रित होता है।

96. (C) किसी भूमिका को सीखने के लिए दैनिक कर्तव्यों का पालन करते हुए एक अनुभवी पेशेवर का अवलोकन किया जाता है
जॉब शैडोइंग (Job Shadowing) एक ऑन-द-जॉब विकासात्मक तकनीक है जहाँ एक कर्मचारी किसी अनुभवी पेशेवर के दैनिक कार्यों और गतिविधियों का बारीकी से अवलोकन करता है। इस अवलोकन के माध्यम से वह उस भूमिका की वास्तविक जिम्मेदारियों, कार्यप्रणाली और आवश्यक व्यावहारिक कौशलों की स्पष्ट एवं गहरी समझ प्राप्त करता है।

97. (A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
उत्तराधिकार नियोजन (Succession Planning) संस्थागत स्मृति (Institutional Memory) को संरक्षित रखने और नेतृत्व परिवर्तन में महत्वपूर्ण भूमिका निभाती है। आंतरिक प्रतिभा का व्यवस्थित विकास करके, एक स्कूल अचानक प्रमुख पद रिक्त होने पर उत्पन्न होने वाले प्रशासनिक शून्य से स्वयं को प्रभावी ढंग से सुरक्षित कर लेता है।

98. (D) लाइव स्कूल उपस्थिति पोर्टल को नेविगेट करने पर उप-प्रधानाचार्य का मार्गदर्शन करना
लाइव स्कूल उपस्थिति पोर्टल का उपयोग करना एक नियमित, व्यावहारिक और कम-जोखिम वाला कार्य है। इसके लिए कार्य-स्थल पर प्रशिक्षण (On-the-job Training) सर्वाधिक उपयुक्त है जहाँ उप-प्रधानाचार्य अपने वास्तविक कार्यस्थल पर सॉफ्टवेयर को चलाते हुए सीधे मार्गदर्शन प्राप्त कर सकते हैं। इसके लिए अलग से ऑफ-द-जॉब सत्र आयोजित करने की बिल्कुल आवश्यकता नहीं होती है।

99. (A) कर्मचारी अपनी अक्षमता के स्तर तक बढ़ते हैं
करियर प्रबंधन और संगठनात्मक व्यवहार में "पीटर सिद्धांत (Peter Principle)" यह प्रतिपादित करता है कि पदानुक्रम में प्रत्येक कर्मचारी तब तक पदोन्नत होता है जब तक कि वह अपनी अक्षमता के स्तर (Level of Incompetence) तक नहीं पहुँच जाता। इसके पश्चात वह अपनी नई जटिल भूमिका में पूरी तरह असमर्थ सिद्ध होता है।

NODIA

53. (A) कोचिंग विशिष्ट कार्य कौशलों को लक्षित करती है, जबकि मेंटॉरिंग व्यापक करियर विकास पर केंद्रित होती है
कोचिंग (Coaching) और मेंटॉरिंग (Mentoring) में मुख्य अंतर उनके उद्देश्य का है। कोचिंग अल्पकालिक और कार्य-विशिष्ट (Task-specific) होती है, जिसका लक्ष्य वर्तमान नौकरी के विशिष्ट कौशलों को सुधारना होता है। इसके विपरीत, मेंटॉरिंग दीर्घकालिक होती है, जो व्यक्ति के समग्र एवं व्यापक करियर विकास (Career Development) पर केंद्रित मानी जाती है।

54. (D) कोचिंग (Coaching)
विभागाध्यक्ष द्वारा शिक्षक को स्मार्टबोर्ड का उपयोग करके दिखाना और अगली कक्षा में अवलोकन करके प्रतिक्रिया (Feedback) देना कोचिंग (Coaching) का एक उदाहरण है। कोचिंग का उद्देश्य विशिष्ट कार्य कौशलों (Task Skills) को प्रत्यक्ष प्रदर्शन और अवलोकन आधारित फीडबैक के माध्यम से अल्पकालिक समय में त्वरित सुधार लाना होता है।

55. (B) केवल I और II
कोचिंग (Coaching) अल्पकालिक, कार्य-विशिष्ट और पर्यवेक्षक द्वारा संचालित होती है, जबकि मेंटॉरिंग (Mentoring) दीर्घकालिक, विकास-उन्मुख और मेंटी की आवश्यकताओं से संचालित होती है। इसके विपरीत, प्रशिक्षण (Training) वर्तमान कार्य के कौशलों पर केंद्रित होता है, न कि केवल भविष्य की रणनीतिक भूमिकाओं पर। अतः प्रथम दो युग्म सही हैं।

56. (C) A सही है लेकिन R गलत है
प्रशिक्षण प्रभावशीलता (Training Effectiveness) का मूल्यांकन करना आवश्यक है ताकि यह सुनिश्चित हो सके कि निवेश किए गए संसाधन वांछित संस्थागत परिणाम प्रदान कर रहे हैं। हालांकि, मूल्यांकन केवल उपस्थिति या जुड़ाव तक सीमित नहीं है, बल्कि यह ज्ञान वृद्धि, व्यवहार परिवर्तन और परिणामों पर प्रभाव का आकलन भी करता है।

57. (B) प्रतिक्रिया (Reaction) → अधिगम (Learning) → व्यवहार (Behavior) → परिणाम (Results)
किर्कपैट्रिक के मूल्यांकन मॉडल (Kirkpatrick's Evaluation Model) में प्रशिक्षण प्रभावशीलता मापने हेतु चार स्तरों का एक क्रमिक पदानुक्रम शामिल है। निम्नतम से उच्चतम स्तर का सही क्रम: स्तर 1 - प्रतिक्रिया (Reaction), स्तर 2 - अधिगम (Learning), स्तर 3 - व्यवहार (Behavior), तथा स्तर 4 - परिणाम (Results) निर्धारित है।

58. (A) प्रशिक्षार्थियों ने प्रशिक्षण कार्यक्रम, प्रशिक्षक और परिवेश के बारे में कैसा महसूस किया
किर्कपैट्रिक के मॉडल का प्रथम स्तर प्रतिक्रिया (Reaction) प्रशिक्षार्थियों की तत्काल भावात्मक प्रतिक्रिया और संतुष्टि के स्तर को मापता है। इसके माध्यम से यह आकलन किया जाता है कि प्रतिभागियों को प्रशिक्षण कार्यक्रम, प्रशिक्षक की प्रस्तुति, शिक्षण सामग्री और परिवेश कितना प्रासंगिक, उपयोगी तथा संतोषजनक लगा था।

NODIA

59. (A) स्तर 1 - प्रतिक्रिया (Reaction)
कार्यशाला के समापन पर शिक्षकों से भराया जाने वाला प्रतिक्रिया फॉर्म (Feedback Form), जिसमें प्रस्तुतकर्ता की स्पष्टता और सामग्री की उपयोगिता का मूल्यांकन किया जाता है, किर्कपैट्रिक के मॉडल के स्तर 1 (प्रतिक्रिया - Reaction) का प्रतिनिधित्व करता है। यह प्रतिभागियों की प्राथमिक संतुष्टि और धारणाओं को प्रत्यक्षतः मापता है।

60. (B) ज्ञान-आधारित पूर्व-परीक्षण (Pre-tests) और पश्च-परीक्षण (Post-tests)
किर्कपैट्रिक मॉडल के स्तर 2 (अधिगम - Learning) का उद्देश्य यह मापना होता है कि प्रशिक्षार्थियों ने प्रशिक्षण के फलस्वरूप कितना नया ज्ञान और कौशल अर्जित किया है। इसे मापने के लिए प्रशासक ज्ञान-आधारित पूर्व-परीक्षण (Pre-tests) और पश्च-परीक्षण (Post-tests) का उपयोग करते हैं, जिससे ज्ञान वृद्धि का सटीक एवं निष्पक्ष आकलन संभव होता है।

61. (A) नए कौशलों के कार्यस्थल अनुप्रयोग के आकलन के लिए समय के साथ निरंतर अवलोकन की आवश्यकता होती है
किर्कपैट्रिक मॉडल का स्तर 3 (व्यवहार - Behavior) यह मापता है कि प्रतिभागियों ने सीखे गए कौशलों को कार्यस्थल पर किस हद तक लागू किया है। इसे मापना चुनौतीपूर्ण है क्योंकि इसके लिए प्रशिक्षण के बाद समय के साथ शिक्षकों का कक्षा परिवेश में निरंतर अवलोकन (Continuous Observation) और अनुवर्ती मूल्यांकन आवश्यक होता है।

62. (D) स्तर 4
बोर्ड परीक्षा परिणामों के विश्लेषण द्वारा यह देखना कि नए ढाँचे से छात्रों की उपलब्धि में कितना सुधार हुआ, किर्कपैट्रिक के मॉडल के स्तर 4 (परिणाम - Results) का प्रतिनिधित्व करता है। यह स्तर संस्थागत लक्ष्यों की प्राप्ति तथा संगठन पर प्रशिक्षण के अंतिम एवं व्यापक प्रभावों का मूल्यांकन करता है।

63. (D) एससीईआरटी (State Council of Educational Research and Training - SCERT)
राज्य स्तर पर राज्य शैक्षिक अनुसंधान और प्रशिक्षण परिषद (State Council of Educational Research and Training - SCERT) एक प्रमुख नोडल एजेंसी है। यह संस्था राज्य के पाठ्यक्रम निर्माण, पाठ्यपुस्तक विकास तथा शिक्षकों के लिए शैक्षणिक समर्थन और सेवाकालीन प्रशिक्षण कार्यक्रमों के आयोजन के लिए पूर्णतः जिम्मेदार होती है।

64. (C) जिला स्तर पर प्रारंभिक शिक्षक प्रशिक्षण और शैक्षणिक सहायता प्रदान करना
जिला शिक्षा एवं प्रशिक्षण संस्थान (District Institute of Education and Training - DIET) की प्राथमिक भूमिका जिला स्तर पर प्रारंभिक शिक्षकों को पूर्व-सेवा तथा सेवाकालीन शैक्षणिक प्रशिक्षण प्रदान करना है। यह संस्थान स्थानीय स्तर पर शैक्षणिक नवाचारों और स्कूलों को निरंतर शैक्षणिक सहायता देने हेतु प्रतिबद्ध रूप से कार्य करता है।

42. (A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
पूरे करियर के दौरान शिक्षकों की व्यावसायिक क्षमता और गुणवत्ता बनाए रखने हेतु सेवाकालीन प्रशिक्षण (In-service Training) आवश्यक है। इसका कारण यह है कि समय के साथ शैक्षिक प्रतिमानों (Educational Paradigms), पाठ्यक्रम और मूल्यांकन ढाँचों में बदलाव आते हैं, जिनका पूर्व-सेवा शिक्षा में पूरी तरह अनुमान लगाना संभव नहीं होता है।

43. (A) केवल I और II
संगोष्ठियाँ व सम्मेलन (Seminars and Conferences) तथा ग्रीष्मकालीन संस्थान (Summer Institutes) कार्यरत शिक्षकों के सेवाकालीन प्रशिक्षण (In-service Training) के रूप हैं। जबकि प्रारंभिक बी.एड. डिग्री पाठ्यक्रम (Initial B.Ed. Coursework) पूर्व-सेवा शिक्षक शिक्षा (Pre-service Teacher Education) का भाग है, जिसका उद्देश्य शिक्षण पेशे में प्रवेश हेतु प्रारंभिक योग्यता प्रदान करना होता है।

44. (B) मौजूदा ज्ञान को अद्यतन करना और विशिष्ट विषय क्षेत्रों में हाल की प्रगति का परिचय देना
शिक्षक प्रशिक्षण के संदर्भ में रिफ्रेशर कोर्स (Refresher Course) का मुख्य ध्येय शिक्षकों के मौजूदा ज्ञान को अद्यतन (Update) करना तथा उनके विषय क्षेत्रों में हुई नवीनतम प्रगति से उनका परिचय कराना है। यह पाठ्यक्रम शिक्षकों की समझ को तरोताजा करता है और आधुनिक शिक्षण तकनीकों को अपनाने में सक्षम बनाता है।

45. (A) रिफ्रेशर कोर्स (Refresher Course)
राष्ट्रीय शिक्षा नीति 2020 के तहत विज्ञान शिक्षण में बहुविषयक (Multidisciplinary) दृष्टिकोणों को एकीकृत करने के लिए आयोजित कार्यशाला एक रिफ्रेशर कोर्स (Refresher Course) का उदाहरण है। यह सेवारत शिक्षकों के मौजूदा ज्ञान को अद्यतन करने और उन्हें आधुनिक शैक्षणिक प्रवृत्तियों से अवगत कराने के उद्देश्य से संचालित किया जाता है।

46. (C) भविष्य की संरचनात्मक भूमिकाओं के लिए कर्मचारियों को तैयार करने हेतु दीर्घकालिक व्यक्तिगत विकास को बढ़ावा देना
मानव संसाधन में प्रशिक्षण (Training) वर्तमान कार्य प्रदर्शन को सुधारने हेतु अल्पकालिक कौशलों पर ध्यान केंद्रित करता है। इसके विपरीत, विकास (Development) एक दीर्घकालिक और व्यापक प्रक्रिया है, जो कर्मचारी के समग्र व्यक्तिगत विकास को बढ़ावा देती है ताकि उसे भविष्य की जटिल भूमिकाओं के लिए सफलतापूर्वक तैयार किया जा सके।

47. (D) प्रशिक्षण वर्तमान नौकरी के कौशलों को लक्षित करता है, जबकि विकास भविष्य की भूमिकाओं के लिए वैचारिक कौशलों का निर्माण करता है
प्रशिक्षण (Training) और विकास (Development) के मध्य मुख्य अंतर उनका समय-सीमा और लक्ष्य है। प्रशिक्षण का मुख्य ध्यान वर्तमान नौकरी से जुड़े विशिष्ट व्यावहारिक कौशलों में सुधार लाने पर होता है। इसके विपरीत, विकास एक दीर्घकालिक प्रक्रिया है जो भविष्य की भूमिकाओं हेतु वैचारिक कौशलों (Conceptual Skills) का निर्माण करती है।

48. (C) तत्काल तकनीकी कौशल अंतरालों को ठीक करना इसका प्राथमिक व्यापक लक्ष्य है
कर्मचारी विकास (Employee Development) एक दीर्घकालिक तथा व्यापक प्रक्रिया है जिसका उद्देश्य भावी विकास और क्षमता बढ़ाना है। तत्काल तकनीकी कौशल अंतरालों (Skill Gaps) को ठीक करना विकास का नहीं, बल्कि प्रशिक्षण (Training) का प्राथमिक लक्ष्य होता है। अतः यह कथन कर्मचारी विकास की मूल अवधारणा के विपरीत माना जाता है।

49. (A) केवल I और III
मेंटॉरिंग (Mentoring) आपसी विश्वास पर आधारित एक दीर्घकालिक संबंध है, जिसमें मार्गदर्शन, मनोसामाजिक सहायता (Psychosocial Support) तथा करियर सलाह शामिल होती है। यह अनिवार्य नहीं है कि मेंटॉर हमेशा प्रत्यक्ष पर्यवेक्षक ही हो। इसके अतिरिक्त, मेंटॉरिंग केवल मात्रात्मक या कठोर मैट्रिक्स पर निर्भर न होकर गुणात्मक विकास पर केंद्रित होती है।

50. (D) रोल मॉडल, परामर्शदाता (Counselor) और मार्गदर्शक
संगठनात्मक विकास (Organizational Development) में एक मेंटॉर (Mentor) की भूमिका एक रोल मॉडल, परामर्शदाता (Counselor) और मार्गदर्शक के रूप में होती है। वह अपने समृद्ध अनुभवों और ज्ञान को साझा करके मेंटी (Mentee) के व्यक्तिगत व व्यावसायिक विकास का पोषण करता है तथा चुनौतियों से निपटने में मार्गदर्शन प्रदान करता है।

51. (A) प्रमुख पदोन्नति और असाइनमेंट के संबंध में मेंटी (Mentee) की वकालत (Advocating) करना
मेंटॉरिंग में प्रायोजन (Sponsorship) एक महत्वपूर्ण करियर कार्य है। इसके अंतर्गत मेंटॉर संगठन के भीतर मेंटी (Mentee) के लिए नए अवसरों, महत्वपूर्ण परियोजनाओं और पदोन्नति हेतु वकालत (Advocating) करता है। मेंटॉर उच्च प्रबंधन के समक्ष मेंटी की क्षमताओं को उजागर करता है ताकि उसे संगठन में उचित दृश्यता (Visibility) और प्रगति मिल सके।

52. (C) मेंटॉरिंग (Mentoring)
नए पदोन्नत उप-प्रधानाचार्य और अनुभवी प्रधानाचार्य के बीच आयोजित होने वाली यह बैठक मेंटॉरिंग (Mentoring) का स्पष्ट उदाहरण है। इसमें दीर्घकालिक दृष्टिकोण, नेतृत्व क्षमता निर्माण, करियर मार्गदर्शन तथा मनोसामाजिक समर्थन शामिल होता है, जो नवीन प्रशासनिक अधिकारी को उसकी नई भूमिका में प्रभावी रूप से सफल बनाने में महत्वपूर्ण सहायता प्रदान करता है।

Downloaded from www.pdf.tube

77. (A) नए कौशलों को लागू करने के लिए आवश्यक सामग्रियों और उपकरणों तक पहुंच को प्रतिबंधित करना
कक्षा में प्रशिक्षण के स्थानांतरण (Transfer of Training) को बढ़ावा देने के लिए आवश्यक सामग्रियों और उपकरणों तक पहुँच को प्रतिबंधित करना एक नकारात्मक कदम है। सफल अनुप्रयोग हेतु शिक्षकों को पर्याप्त संसाधन, सहकर्मी कोचिंग (Peer Coaching) और सहयोगात्मक माहौल प्रदान करना अत्यंत आवश्यक माना जाता है।

78. (C) करियर के विकल्पों को निर्देशित करने वाली स्व-अनुभूत क्षमताएं, उद्देश्य और मुख्य मूल्य
एडगर शाइन के अनुसार, "करियर एंकर (Career Anchors)" से तात्पर्य व्यक्ति की स्व-अनुभूत योग्यताओं, कौशलों, मुख्य मूल्यों और उद्देश्यों के उस संयोजन से है जो उसके निर्णय को दिशा प्रदान करते हैं। यह व्यक्ति का वह मूल तत्व है जिसे व्यक्ति अपने करियर का चयन करते समय कभी भी त्यागना नहीं चाहता है।

79. (D) व्यक्तिगत करियर नियोजन (Career Planning) और विकास को सुगम बनाना
एडगर शाइन द्वारा विकसित "करियर एंकर (Career Anchors)" की अवधारणा मानव संसाधन प्रबंधन के अंतर्गत व्यक्तिगत करियर नियोजन (Career Planning) और विकास को सुगम बनाने में सर्वाधिक उपयोगी है। यह अवधारणा कर्मचारियों को उनकी आंतरिक प्राथमिकताओं, कौशलों और मूल्यों को पहचानकर उनके अनुकूल करियर पथ चुनने में मार्गदर्शन प्रदान करती है।

80. (C) कार्रवाई करते हुए और चिंतन करते हुए समूहों में वास्तविक संगठनात्मक समस्याओं को हल करना
एक्शन लर्निंग (Action Learning) एक विकास पद्धति है जिसमें प्रतिभागी समूहों में एकत्र होकर वास्तविक संगठनात्मक समस्याओं पर कार्य करते हैं। इस प्रक्रिया में वे कार्रवाई करने के साथ-साथ अपने अनुभवों पर आत्म-चिंतन (Reflection) भी करते हैं, जिससे समस्या-समाधान कौशलों और उनकी नेतृत्व क्षमताओं में निरंतर वृद्धि होती है।

81. (A) केवल I, II और III
PSTE और IFIC जिला शिक्षा एवं प्रशिक्षण संस्थान (DIET) की प्रमुख शैक्षणिक शाखाएं हैं। PSTE भावी शिक्षकों हेतु डिप्लोमा कार्यक्रम संचालित करती है, जबकि IFIC कार्यरत शिक्षकों के CPD कार्यक्रमों का समन्वय करती है। ये शाखाएं SCERT के अंतर्गत कार्य करती हैं, न कि कड़ाई से विश्वविद्यालय अनुदान आयोग (UGC) के अधीन।

82. (D) शिक्षण विधियों में व्यक्तिगत महारत और आत्म-प्रभावकारिता (Self-Efficacy) प्राप्त करना
आंतरिक प्रेरणा (Intrinsic Motivation) व्यक्ति के भीतर से उत्पन्न होती है। जब एक शिक्षक अपनी शिक्षण विधियों में व्यक्तिगत महारत हासिल करने और अपनी आत्म-प्रभावकारिता (Self-Efficacy) को बढ़ाने के लिए स्वतः प्रेरित होकर CPD गतिविधियों में भाग लेता है, तो यह आंतरिक प्रेरणा का सबसे उपयुक्त एवं स्पष्ट उदाहरण माना जाता है।

83. (A) समान स्तर के कार्यों को जोड़कर कार्य के दायरे का विस्तार करना
मानव संसाधन विकास में कार्य विस्तार (Job Enlargement) एक तकनीक है जिसमें कर्मचारी के पद का स्तर बदले बिना उसके कार्य में समान स्तर की विभिन्न गतिविधियों को जोड़ा जाता है। यह क्षैतिज लोडिंग (Horizontal Loading) कार्य के दायरे का विस्तार करके एकरसता को दूर करने में सहायता प्रदान करती है।

84. (C) अधिक स्वायत्तता और निर्णय नियंत्रण के साथ कर्तव्यों की लंबवत लोडिंग (Vertical Loading)
कार्य संवर्धन (Job Enrichment) कार्य विस्तार से भिन्न है क्योंकि इसमें केवल समान स्तर के कार्य नहीं जोड़े जाते, बल्कि लंबवत लोडिंग (Vertical Loading) की जाती है। इसके अंतर्गत कर्मचारी को अधिक स्वायत्तता (Autonomy) और निर्णय नियंत्रण प्रदान किया जाता है, जिससे कार्य अधिक चुनौतीपूर्ण एवं संतोषजनक बनता है।

85. (A) कार्य संवर्धन (Job Enrichment)
प्रधानाचार्य द्वारा शिक्षक को विज्ञान मेले को डिजाइन करने, बजट प्रबंधित करने और टीम का नेतृत्व करने की जिम्मेदारी देना कार्य संवर्धन (Job Enrichment) का उदाहरण है। इसमें कर्तव्यों की लंबवत लोडिंग (Vertical Loading) करके शिक्षक को अधिक स्वायत्तता, निर्णय शक्ति और प्रबंधकीय अधिकार प्रत्यक्ष रूप से सौंपे गए हैं।

86. (D) कई मूल्यांकन उपकरणों का उपयोग करके प्रबंधकीय क्षमता का मूल्यांकन और विकास करना
विकास केंद्र (Development Center) मानव संसाधन प्रबंधन के अंतर्गत एक संरचित दृष्टिकोण है। इसमें विभिन्न मूल्यांकन उपकरणों, जैसे सिमुलेशन, इन-बास्केट अभ्यास और भूमिका अभिनय का उपयोग करके कर्मचारियों की प्रबंधकीय क्षमताओं और नेतृत्व योग्यताओं का निष्पक्ष मूल्यांकन तथा विकास किया जाता है।

87. (A) P-1, Q-2, R-3, S-4
किर्कपैट्रिक मॉडल के चारों स्तर विशिष्ट प्रश्नों का उत्तर देते हैं: प्रतिक्रिया (Reaction) मापती है कि प्रशिक्षण प्रासंगिक लगा या नहीं; अधिगम (Learning) मापता है कि क्या ज्ञान प्राप्त हुआ; व्यवहार (Behavior) मापता है कि क्या अनुप्रयोग हो रहा है; तथा परिणाम (Results) मापता है कि क्या प्रशिक्षण ने संगठन के लक्ष्यों को सकारात्मक रूप से प्रभावित किया।

NODIA

88. (A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
स्कूल प्रमुख या प्रधानाचार्य अपने स्कूल में अनुदेशात्मक नेतृत्व (Instructional Leadership) प्रदान करने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं। प्रधानाचार्य स्थल-आधारित प्रशिक्षण आयोजित करके, सहकर्मी मेंटॉरिंग को बढ़ावा देकर और अनुकूल शिक्षण वातावरण बनाकर शिक्षकों के सतत पेशेवर

20. (C) यह निर्धारित करने के लिए प्रदर्शन अंतराल (Performance Gaps) की पहचान करना कि क्या प्रशिक्षण हस्तक्षेप उपयुक्त समाधान है
प्रशिक्षण आवश्यकता विश्लेषण (Training Needs Analysis - TNA) एक नैदानिक प्रक्रिया है, जिसका उद्देश्य वर्तमान कार्य प्रदर्शन और अपेक्षित मानकों के बीच के प्रदर्शन अंतराल (Performance Gap) की पहचान करना है। यह विश्लेषण यह स्पष्ट करता है कि क्या प्रशिक्षण हस्तक्षेप (Training Intervention) ही इसका सबसे उपयुक्त समाधान सिद्ध हो सकता है।

21. (A) वित्तीय लाभ विश्लेषण (Financial Return Analysis)
प्रशिक्षण आवश्यकता विश्लेषण (Training Needs Analysis - TNA) के स्थापित तीन स्तरीय ढांचे में संगठनात्मक विश्लेषण (Organizational Analysis), कार्य/परिचालन विश्लेषण (Task Analysis) और व्यक्ति विश्लेषण (Person Analysis) शामिल हैं। वित्तीय लाभ विश्लेषण (Financial Return Analysis) इसका भाग नहीं है, बल्कि यह प्रशिक्षण के पश्चात वित्तीय समीक्षा से संबंधित अवधारणा मानी जाती है।

22. (D) संगठनात्मक स्तर का विश्लेषण (Organizational Level Analysis)
जब कोई प्रधानाचार्य पूरे स्कूल के परीक्षा परिणाम डेटा का विश्लेषण करके पूरे गणित विभाग के प्रदर्शन में गिरावट देखता है और प्रशिक्षण का निर्णय लेता है, तो यह संगठनात्मक स्तर का विश्लेषण (Organizational Level Analysis) है। यह विश्लेषण पूरे संस्थान या विभाग के समग्र लक्ष्यों, प्रदर्शन आंकड़ों और व्यापक आवश्यकताओं का मूल्यांकन करने पर केंद्रित होता है।

23. (B) व्यक्ति स्तर का विश्लेषण (Person Level Analysis)
जब किसी विशिष्ट शिक्षक में व्यक्तिगत शिक्षा कार्यक्रम (Individualized Education Program - IEP) तैयार करने में ज्ञान की कमी पाई जाती है, तो यह व्यक्ति स्तर का विश्लेषण (Person Level Analysis) दर्शाता है। यह विश्लेषण विशेष रूप से यह जानने के लिए किया जाता है कि किस कर्मचारी को प्रशिक्षण की आवश्यकता है।

24. (C) शिक्षक कार्य निष्पादन मूल्यांकन (Performance Appraisal) और कक्षा अवलोकन रिकॉर्ड
व्यक्ति स्तर विश्लेषण (Person Analysis) के लिए विशिष्ट शिक्षक की क्षमताओं, कौशलों और कार्य निष्पादन का सटीक डेटा आवश्यक होता है। शिक्षक कार्य निष्पादन मूल्यांकन (Performance Appraisal) और कक्षा अवलोकन रिकॉर्ड (Classroom Observation Records) सबसे प्रत्यक्ष डेटा स्रोत हैं, जो व्यक्तिगत शिक्षक की क्षमताओं और सुधार क्षेत्रों को उजागर करते हैं।

25. (D) A गलत है लेकिन R सही है
केंद्रीय या राज्य स्तर से निर्धारित सामान्य प्रशिक्षण मॉड्यूल सभी शिक्षकों की विशिष्ट आवश्यकताओं को पूरा नहीं कर सकते। इसलिए TNA आयोजित करना संसाधनों की बर्बादी नहीं है। TNA विशिष्ट कौशल अंतरालों (Skill Gaps) की पहचान करके प्रशिक्षण को प्रासंगिक, व्यावहारिक और प्रभावी बनाता है, जिससे प्रशिक्षण की उपयोगिता सुनिश्चित होती है।

26. (A) यह वास्तविक कार्यस्थल उपकरणों और दस्तावेजों का उपयोग करके वास्तविक कार्य परिवेश में होता है
कार्य-स्थल पर प्रशिक्षण (On-the-job Training - OJT) की मुख्य विशेषता यह है कि यह कर्मचारी के वास्तविक कार्य वातावरण में आयोजित किया जाता है। इसमें प्रशिक्षार्थी वास्तविक उपकरणों, दस्तावेजों और कार्य प्रक्रियाओं के साथ प्रत्यक्ष अनुभव प्राप्त करता है। यह पद्धति सिद्धांत और व्यावहारिक निष्पादन के बीच सामंजस्य स्थापित करती है।

27. (B) विभिन्न आंतरिक स्कूल प्रशासनिक समितियों में कार्य आवर्तन (Job Rotation)
कार्य आवर्तन (Job Rotation) कार्य-स्थल पर प्रशिक्षण (On-the-job Training) का एक प्रमुख रुप है। जब शिक्षकों को नियमित कर्तव्यों के साथ विभिन्न स्कूल प्रशासनिक समितियों में बारी-बारी से कार्य करने का अवसर दिया जाता है, तो वे वास्तविक कार्य वातावरण में रहकर ही प्रशासनिक कौशलों का व्यावहारिक ज्ञान प्राप्त करते हैं।

28. (B) एक वरिष्ठ की सहायता करने और उनकी भूमिका निभाने की तैयारी के लिए एक कर्मचारी को नियुक्त करना
कार्य-स्थल पर प्रशिक्षण (On-the-job Training) की अंडरस्टडी (Understudy) पद्धति में एक कनिष्ठ कर्मचारी को वरिष्ठ अधिकारी का सहायक नियुक्त किया जाता है। कनिष्ठ कर्मचारी वरिष्ठ के दैनिक कार्यों को देखता है, उनकी सहायता करता है और भविष्य में उस पद के उत्तरदायित्वों को संभालने हेतु आवश्यक व्यावहारिक मार्गदर्शन प्राप्त करता है।

29. (A) प्रशिक्षार्थी (Trainee) प्रशिक्षक से बुरी आदतें सीख सकता है
कार्य-स्थल पर प्रशिक्षण (On-the-job Training) का एक मुख्य नुकसान यह है कि यदि वरिष्ठ प्रशिक्षक अकुशल है या अनुचित कार्य पद्धतियों का पालन करता है, तो प्रशिक्षार्थी (Trainee) भी वही बुरी आदतें सीख सकता है। इसके अतिरिक्त, वास्तविक कार्यस्थल पर सीखने के दौरान नियमित परिचालन कार्य बाधित होने का जोखिम रहता है।

30. (A) P-2, Q-1, R-3
कोचिंग (Coaching) में एक पर्यवेक्षक दैनिक कार्यों पर शिक्षक का मार्गदर्शन (Guidance) करता है। कार्य आवर्तन (Job Rotation) के अंतर्गत शिक्षक की समझ व्यापक बनाने हेतु विभिन्न प्रशासनिक कर्तव्यों में स्थानांतरण किया जाता है। समिति असाइनमेंट (Committee Assignment) में शिक्षक को वास्तविक स्कूल समस्याओं के समाधान हेतु एक सलाहकार समूह में नियुक्त किया जाता है।

Click Here to Buy book on Amazon

100. (C) प्रारंभिक आवश्यकता आकलन (Needs Assessment) चरण

जब शिक्षक कार्यशाला की सामग्री को अपनी कक्षाओं की वास्तविकताओं से कटा हुआ पाते हैं, तो यह विफलता प्रारंभिक आवश्यकता आकलन (Needs Assessment) चरण की खामी को दर्शाती है। यदि आवश्यकता आकलन सही से किया गया होता, तो प्रशिक्षण सामग्री शिक्षकों की वास्तविक कक्षा स्थितियों और आवश्यकताओं के अनुरूप ही डिजाइन होती।

www.nodia.in

NODIA

अध्याय 09

पुरस्कार एवं कर्मचारी कल्याण

1. निम्नलिखित में से कौन सा विकल्प किसी शैक्षणिक संस्थान में 'पुरस्कार प्रणाली' (Reward System) को सबसे अच्छी तरह परिभाषित करता है?
   (A) शिक्षण और गैर-शिक्षण कर्मचारियों को मासिक वेतन वितरित करने के लिए विशेष रूप से उपयोग की जाने वाली प्रणाली
   (B) कर्मचारियों को क्षतिपूर्ति (Compensation) देने, उन्हें मान्यता (Recognition) देने और प्रेरित करने के लिए डिज़ाइन की गई नीतियों, प्रक्रियाओं और प्रथाओं का संयोजन
   (C) सेवानिवृत्त कर्मियों के लिए पेंशन और भविष्य निधि नियमों को परिभाषित करने वाला वैधानिक ढांचा (Statutory Framework)
   (D) अनुशासनात्मक उल्लंघनों के लिए कर्मचारियों को दंडित करने का प्रशासनिक प्रोटोकॉल (Administrative Protocol)

2. निम्नलिखित में से कौन सी अंतर्निहित पुरस्कार (Intrinsic Reward) की मुख्य विशेषता है?
   (A) यह विद्यालय प्रबंधन द्वारा बाह्य रूप से प्रशासित किया जाता है
   (B) यह प्रत्यक्ष वित्तीय बोनस का रूप लेता है
   (C) यह वैधानिक सरकारी नियमों द्वारा अनिवार्य है
   (D) यह स्वयं कार्य करने के व्यक्तिगत संतोष से आंतरिक रूप से प्राप्त होता है

3. निम्नलिखित में से कौन सा एक शिक्षक के लिए बाह्य गैर-मौद्रिक पुरस्कार (Extrinsic Non-Monetary Reward) है?
   (A) शिक्षा निदेशालय द्वारा सार्वजनिक रूप से 'उत्कृष्टता प्रमाण पत्र' (Certificate of Excellence) से सम्मानित किया जाना
   (B) वेतनमान में वार्षिक वेतन वृद्धि (Annual Increment) प्राप्त करना
   (C) किसी छात्र के परीक्षा उत्तीर्ण करने के बाद उपलब्धि की भावना का अनुभव करना
   (D) एक नवीन शिक्षण पद्धति को अपनाने से व्यक्तिगत रूप से संतुष्ट महसूस करना

4. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में अंकित किया गया है।
   अभिकथन (A): जिन कार्यों को शिक्षक पहले से ही स्वाभाविक रूप से दिलचस्प मानते हैं, उनके लिए अत्यधिक वित्तीय पुरस्कार देना कभी-कभी उन कार्यों को करने की उनकी आंतरिक इच्छा को कम कर सकता है।
   कारण (R): अति-औचित्य प्रभाव (Overjustification Effect) तब होता है जब कोई बाह्य प्रोत्साहन किसी व्यक्ति की किसी व्यवहार को करने या किसी गतिविधि में भाग लेने की अंतर्निहित प्रेरणा (Intrinsic Motivation) को कम कर देता है।
   (A) A और R दोनों सही हैं तथा R, A की सही व्याख्या है
   (B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
   (C) A सही है लेकिन R गलत है
   (D) A गलत है लेकिन R सही है

5. सरकारी शैक्षणिक संस्थानों के संदर्भ में, मौद्रिक पुरस्कारों (Monetary Rewards) के संबंध में निम्नलिखित में से कौन सा कथन सही है?
   (A) वे वैधानिक वेतनमानों, केंद्रीय नागरिक सेवाएं (Central Civil Services - CCS) नियमों और सरकारी अधिसूचनाओं द्वारा सख्ती से शासित होते हैं
   (B) वे अत्यधिक लचीले प्रशासनिक भत्ते हैं जिन्हें संस्थागत विवेक पर प्राचार्य द्वारा संशोधित किया जा सकता है
   (C) वे आंतरिक संस्थागत कोष का उपयोग करके स्थानीय विद्यालय प्रबंधन समिति (School Management Committee - SMC) द्वारा विशेष रूप से निर्धारित और संशोधित किए जाते हैं
   (D) वे दिल्ली स्कूल शिक्षा अधिनियम, 1973 के तहत सभी स्थायी सरकारी शिक्षण कर्मचारियों के लिए स्पष्ट रूप से प्रतिबंधित हैं

6. निम्नलिखित में से कौन सा युग्म पुरस्कार के प्रकार और उसके उदाहरण का सही मिलान करता है?
   (A) अंतर्निहित पुरस्कार (Intrinsic Reward) – महंगाई भत्ते और चिकित्सा प्रतिपूर्ति का भुगतान
   (B) बाह्य मौद्रिक पुरस्कार (Extrinsic Monetary Reward) – कक्षा शिक्षण में व्यक्तिगत स्वायत्तता का अनुभव करना
   (C) अंतर्निहित पुरस्कार (Intrinsic Reward) – वार्षिक प्रदर्शन-आधारित मौद्रिक नकद बोनस का आवंटन
   (D) बाह्य गैर-मौद्रिक पुरस्कार (Extrinsic Non-Monetary Reward) – उच्च पद पर पदोन्नति (Promotion)

Downloaded from www.pdf.tube

7. संज्ञानात्मक मूल्यांकन सिद्धांत (Cognitive Evaluation Theory) के अनुसार, एक प्राचार्य शिक्षण कर्मचारियों की अंतर्निहित प्रेरणा (Intrinsic Motivation) को सबसे अच्छी तरह कैसे बढ़ा सकता है?
(A) छात्र परीक्षा अंकों को अनिवार्य मौद्रिक कटौती से सख्ती से जोड़कर
(B) सहायक प्रतिपुष्टि (Supportive Feedback) प्रदान करके और व्यावसायिक स्वायत्तता (Professional Autonomy) प्रदान करके
(C) कक्षा शिक्षण के दौरान निगरानी (Surveillance) बढ़ाकर
(D) बिना परामर्श के एक कठोर, ऊपर से नीचे (Top-down) दैनिक समय सारणी लागू करके

8. क्षतिपूर्ति (Compensation) और पुरस्कार प्रणाली (Reward System) के बीच प्राथमिक अंतर क्या है?
(A) क्षतिपूर्ति केवल गैर-वित्तीय लाभों (Non-Financial Benefits) से बनी होती है, जबकि एक व्यापक पुरस्कार प्रणाली पूरी तरह से कर्मचारियों को प्रदान किए जाने वाले प्रत्यक्ष मौद्रिक प्रोत्साहनों से बनी होती है।
(B) क्षतिपूर्ति नियोक्ता द्वारा प्रदान की जाने वाली एक विशुद्ध रूप से स्वैच्छिक कल्याणकारी पहल है, जबकि पुरस्कार प्रणालियाँ केंद्रीय वैधानिक सेवा नियमों के तहत कानूनी रूप से अनिवार्य हैं।
(C) क्षतिपूर्ति किए गए कार्य के लिए आधारभूत वेतन (Base Pay) का प्रतिनिधित्व करती है, जबकि पुरस्कार असाधारण प्रदर्शन के लिए अतिरिक्त मान्यता और प्रोत्साहन प्रदान करते हैं।
(D) दोनों अवधारणाओं के बीच कोई मौलिक परिचालन अंतर नहीं है, क्योंकि सरकारी सेवा नियमों में दोनों शब्दों का प्रयोग पूरी तरह से एक-दूसरे के स्थान पर किया जाता है।

9. एक विद्यालय में एक प्रभावी पुरस्कार प्रणाली (Reward System) की विशेषताओं के संबंध में निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:
I. इसे पारदर्शी होना चाहिए और वस्तुनिष्ठ मानदंडों पर आधारित होना चाहिए।
II. इसे टीम के प्रयासों की उपेक्षा करते हुए विशेष रूप से व्यक्तिगत प्रदर्शन पर ध्यान केंद्रित करना चाहिए।
III. इसे संस्थान के व्यापक शैक्षिक लक्ष्यों के साथ संरेखित होना चाहिए।
ऊपर दिए गए कथनों में से कौन सा/से सही है/हैं?
(A) केवल I और II
(B) केवल II और III
(C) केवल I और III
(D) I, II और III

10. कर्मचारी प्रबंधन में 'कुल पुरस्कार' (Total Rewards) की अवधारणा में निम्नलिखित में से क्या शामिल है?
(A) मूल वेतन, परिवर्तनशील वेतन, लाभ, कार्य-जीवन संतुलन (Work-Life Balance), मान्यता और करियर विकास के अवसर
(B) मानक नागरिक सेवा वेतनमानों (Civil Service Pay Scales) के तहत निर्धारित नियमित भत्तों के साथ निश्चित मासिक मूल वेतन
(C) सरकार द्वारा सीधे प्रदान की जाने वाली अनिवार्य वैधानिक कल्याण सुविधाएं और कर्मचारी सामाजिक सुरक्षा योजनाएं
(D) कर्मचारी के सेवा कार्यकाल के अंत में विशेष रूप से वितरित वित्तीय भत्ते और सेवानिवृत्ति लाभ

11. शिक्षकों के लिए मान्यता कार्यक्रमों (Recognition Programs) का प्राथमिक उद्देश्य निम्नलिखित में से कौन सा है?
(A) वैधानिक मौद्रिक भत्तों और मूल वेतन वृद्धि को व्यवस्थित रूप से गैर-वित्तीय प्रशंसा प्रमाण पत्रों से बदलना
(B) वांछित शैक्षणिक व्यवहारों (Desired Behaviors) को सुदृढ़ करना और यह प्रदर्शित करना कि संस्थान असाधारण प्रयास का सम्मान करता है
(C) विद्यालय में विभिन्न शिक्षण संकायों के बीच सक्रिय प्रतिस्पर्धी प्रतिद्वंद्विता और अंतर-विभागीय शत्रुता को बढ़ावा देना
(D) सेवा नियमों के तहत आवश्यक मानक औपचारिक वार्षिक प्रदर्शन मूल्यांकन (Performance Appraisal) प्रक्रिया को पूरी तरह से दरकिनार करना

NODIA

12. एक प्राचार्य ध्यान देता है कि एक समर्पित स्नातकोत्तर शिक्षक (PGT) बिना किसी वित्तीय मुआवजे की मांग किए छात्रों की काउंसलिंग करने और बोर्ड परिणामों में सुधार करने के लिए लंबे समय तक काम कर रही है। इस प्रेरणा को बनाए रखने के लिए, प्राचार्य वार्षिक उत्सव समारोह के दौरान उनके प्रयासों को औपचारिक रूप से स्वीकार करने का निर्णय लेता है और राज्य स्तरीय पुरस्कार के लिए उनके नाम का प्रस्ताव भेजता है। प्राचार्य किस प्रबंधन सिद्धांत को लागू कर रहा है?
(A) अनौपचारिक प्रशासनिक मौखिक प्रशंसा के साथ अनिवार्य वैधानिक कल्याण उपायों को प्रतिस्थापित करना
(B) अंतर्निहित प्रयास (Intrinsic Effort) को मान्यता देने के लिए बाह्य गैर-मौद्रिक मान्यता (Extrinsic Non-Monetary Recognition) का उपयोग करना
(C) व्यक्तिगत कार्यभार को कम करने के लिए एक समूह प्रोत्साहन योजना (Group Incentive Scheme) लागू करना
(D) अन्य शिक्षकों के परिणामों को कम करने के लिए साम्या सिद्धांत (Equity Theory) का उपयोग करना

13. शिक्षा मंत्रालय द्वारा शिक्षकों के लिए राष्ट्रीय पुरस्कार (National Awards to Teachers) के दिशानिर्देशों के तहत, वर्तमान में आवेदनों के शुरुआती जमा करने के लिए निम्नलिखित में से किस तंत्र का उपयोग किया जाता है?

(A) एक समर्पित पोर्टल के माध्यम से शिक्षकों द्वारा ऑनलाइन स्व-नामांकन (Self-Nomination)
(B) केवल प्राचार्य द्वारा अनिवार्य नामांकन
(C) केवल संबंधित जिला शिक्षा अधिकारी द्वारा अनिवार्य नामांकन
(D) विशेष रूप से विद्यालय प्रबंधन समिति (School Management Committee - SMC) द्वारा नामांकन

14. निम्नलिखित में से कौन सा अनौपचारिक मान्यता उपकरण (Informal Recognition Tool) के रूप में कार्य करता है जिसका उपयोग एक प्राचार्य दैनिक आधार पर कर सकता है?
(A) नियमित वेतनमान में अग्रिम वित्तीय वेतन वृद्धि स्वीकृत करना
(B) पात्र कर्मचारियों के लिए वैधानिक बाल देखभाल अवकाश (Child Care Leave - CCL) को औपचारिक रूप से मंजूरी देना
(C) मौखिक प्रशंसा या हाथ से लिखा प्रशंसा पत्र प्रदान करना
(D) मानक सेवा नियमों के तहत एक आधिकारिक लिखित ज्ञापन (Memorandum) जारी करना

15. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में अंकित किया गया है।
अभिकथन (A): विद्यालय प्रार्थना सभाओं में सार्वजनिक मान्यता कार्यक्रम (Public Recognition Programs) सभी कर्मचारियों को प्रेरित करने में सार्वभौमिक रूप से प्रभावी होते हैं।
कारण (R): विभिन्न व्यक्तियों के व्यक्तित्व लक्षण अलग-अलग होते हैं, और कुछ कर्मचारी अत्यधिक सार्वजनिक ध्यान से शर्मिंदा या हतोत्साहित महसूस कर सकते हैं।
(A) A और R दोनों सही हैं तथा R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

16. शिक्षा निदेशालय, दिल्ली सरकार (GNCTD) के संदर्भ में, राज्य शिक्षक पुरस्कार (State Teachers Award) मुख्य रूप से किस प्रकार के पुरस्कार के रूप में कार्य करता है?
(A) कक्षा शिक्षण के दौरान अनुभव किया जाने वाला एक अंतर्निहित, स्वयं-प्रशासित मनोवैज्ञानिक पुरस्कार
(B) दिल्ली स्कूल शिक्षा अधिनियम और नियमों के तहत निर्धारित एक अनिवार्य वैधानिक कल्याण उपाय
(C) छोटे सांकेतिक पुरस्कार के साथ एक बाह्य गैर-मौद्रिक मान्यता (Extrinsic Non-Monetary Recognition)
(D) संपूर्ण विद्यालय इकाइयों में प्रदर्शन में सुधार के लिए डिज़ाइन की गई एक सामूहिक समूह प्रोत्साहन योजना (Group Incentive Scheme)

17. सरकारी विद्यालयों में पुरस्कार प्रणालियों (Reward Systems) के संबंध में निम्नलिखित में से कौन सा कथन गलत है?
(A) मूल वेतन और भत्ते वेतन आयोगों और सरकारी नियमों द्वारा निर्धारित होते हैं।
(B) कठोर वित्तीय संरचनाओं के कारण गैर-मौद्रिक मान्यता पर अत्यधिक निर्भरता होती है।
(C) राज्य और राष्ट्रीय पुरस्कार असाधारण शैक्षिक योगदान को पुरस्कृत करने के लिए औपचारिक तंत्र हैं।
(D) प्राचार्यों के पास प्रदर्शन करने वाले शिक्षकों के मूल वेतन को बढ़ाने की पूर्ण विवेकाधीन शक्ति होती है।

18. विद्यालय प्रशासन के संदर्भ में कर्मचारी कल्याण (Employee Welfare) से व्यापक रूप से तात्पर्य है:
(A) निर्धारित पाठ्यक्रम को समय पर पूरा करने में विफल रहने पर शिक्षण कर्मचारियों के खिलाफ की जाने वाली औपचारिक अनुशासनात्मक दंडात्मक कार्रवाइयाँ
(B) संस्थागत कर्मचारियों के लिए वार्षिक आयकर कटौती और कर रिटर्न दाखिल करने की दिनचर्या की प्रशासनिक प्रक्रिया
(C) सभी कर्मचारियों के लिए वार्षिक गोपनीय प्रदर्शन रिपोर्ट लिखने और प्रस्तुत करने की अनिवार्य वैधानिक आवश्यकता
(D) कार्य परिस्थितियों, स्वास्थ्य और कर्मचारियों के समग्र कल्याण में सुधार के लिए नियोक्ता के प्रयास

19. कर्मचारी मान्यता (Employee Recognition) के निम्नलिखित सिद्धांतों पर विचार कीजिए:
I. मान्यता समय पर होनी चाहिए और वांछित व्यवहार से निकटता से जुड़ी होनी चाहिए।
II. मान्यता सामान्य के बजाय विशिष्ट होनी चाहिए।
III. प्रभावी होने के लिए मान्यता को हमेशा एक बड़े वित्तीय बोनस से जोड़ा जाना चाहिए।
IV. मान्यता को सभी पात्र कर्मचारियों द्वारा निष्पक्ष और प्राप्य माना जाना चाहिए।
ऊपर दिए गए कथनों में से कौन सा/से सही है/हैं?
(A) केवल I, II और III
(B) केवल I, II और IV
(C) केवल II, III और IV
(D) केवल I, III और IV

20. वैधानिक (Statutory) और गैर-वैधानिक (Non-Statutory) कल्याणकारी उपायों के बीच मौलिक अंतर क्या है?
(A) वैधानिक उपाय विशुद्ध रूप से स्वैच्छिक कर्मचारी लाभ हैं, जबकि गैर-वैधानिक उपाय वैधानिक अधिनियमों द्वारा निर्धारित कानूनी रूप से बाध्यकारी जनादेशों का प्रतिनिधित्व करते हैं।
(B) वैधानिक उपाय केवल गैर-शिक्षण प्रशासनिक कर्मचारियों पर लागू होते हैं, जबकि गैर-वैधानिक उपाय केवल सक्रिय शिक्षण कर्मचारियों पर लागू होते हैं।

Click Here to Buy book on Flipkart

STUDYING FROM PDFs?

THINK AGAIN.

If you are studying only from PDFs, you are wasting valuable time.

Research shows that learning from **PRINTED BOOKS** has up to **4× HIGHER RETENTION** than studying from screens.

PRINT BOOK = BETTER MEMORY

PDF = LOWER RETENTION

Those who study from **PRINTED BOOKS** move **AHEAD.**

Others are left **BEHIND** in competition.

In competitive exams, being average is not enough.

STAY ONE STEP AHEAD.

(C) वैधानिक उपाय पूरी तरह से मनोवैज्ञानिक परामर्श सहायता प्रदान करने पर केंद्रित हैं, जबकि गैर-वैधानिक उपाय भौतिक बुनियादी ढांचे की स्थापना पर केंद्रित हैं।
(D) वैधानिक उपाय सरकारी नियमों द्वारा कानूनी रूप से अनिवार्य हैं, जबकि गैर-वैधानिक उपाय स्वैच्छिक प्रबंधन पहल हैं।

21. विद्यालय परिवेश में गैर-वैधानिक कल्याण उपाय (Non-Statutory Welfare Measure) का क्लासिक उदाहरण निम्नलिखित में से कौन सा है?
(A) महिला कर्मचारियों को मातृत्व अवकाश (Maternity Leave) प्रदान करना
(B) कर्मचारियों के लिए वार्षिक रियायती मनोरंजक यात्रा का आयोजन करना
(C) POSH अधिनियम के अनुसार यौन उत्पीड़न के लिए एक आंतरिक शिकायत समिति (Internal Complaints Committee - ICC) का गठन करना
(D) सरकारी नियमों के अनुसार भविष्य निधि (Provident Fund) की कटौती करना

22. एक सरकारी विद्यालय में कार्यरत एक महिला शिक्षक अपने नवजात बच्चे की देखभाल के लिए छुट्टी के लिए आवेदन करती है। प्राचार्य केंद्रीय सिविल सेवाएं (अवकाश) नियमों के प्रावधानों के अनुसार अवकाश स्वीकृत करता है। प्राचार्य द्वारा की गई यह कार्रवाई निम्नलिखित में से किसके प्रशासन का प्रतिनिधित्व करती है?
(A) एक अंतर्निहित मनोवैज्ञानिक पुरस्कार (Intrinsic Psychological Reward)
(B) एक बाह्य मौद्रिक बोनस (Extrinsic Monetary Bonus)
(C) एक समूह प्रोत्साहन योजना (Group Incentive Scheme)
(D) एक वैधानिक कल्याण उपाय (Statutory Welfare Measure)

23. अंतःप्राचीर कल्याण सुविधाएं (Intra-Mural Welfare Facilities) वे हैं जो:
(A) शैक्षणिक संस्थान के परिसर के बाहर प्रदान की जाती हैं, जिसमें कर्मचारियों के आवास या रियायती परिवहन सेवाओं की व्यवस्था शामिल है
(B) काम के घंटों के दौरान स्वयं कर्मचारियों के बजाय उनके तत्काल परिवार के सदस्यों और आश्रितों को प्रदान की जाती हैं
(C) संस्थान के भौतिक परिसर के भीतर प्रदान की जाती हैं, जैसे स्टाफ रूम, पीने का पानी और प्राथमिक चिकित्सा
(D) संस्थागत प्रबंधन से स्वतंत्र रूप से काम करने वाले बाहरी गैर-सरकारी संगठनों द्वारा पूरी तरह से प्रशासित और वित्तपोषित होती हैं

24. बहिःप्राचीर कल्याण सुविधाओं (Extra-Mural Welfare Facilities) में निम्नलिखित में से क्या शामिल है?
(A) काम के घंटों के बाहर परिवहन सुविधाएं, आवास और मनोरंजक क्लब
(B) प्राथमिक विद्यालय भवन के भीतर स्थित बुनियादी स्वच्छता सुविधाएं, विश्राम क्षेत्र और धुलाई सुविधाएं
(C) स्टाफ रूम के अंदर उचित प्रकाश व्यवस्था, वेंटिलेशन और कूलिंग सहित पर्याप्त पर्यावरणीय प्रावधान
(D) प्राचार्य के कार्यालय में सीधे रखे गए आपातकालीन चिकित्सा प्राथमिक चिकित्सा किट और आपातकालीन आपूर्ति बॉक्स

25. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में अंकित किया गया है।
अभिकथन (A): मजबूत वैधानिक और गैर-वैधानिक कल्याण उपाय प्रदान करने से शैक्षणिक संस्थानों में कर्मचारियों के नौकरी छोड़ने की दर (Employee Turnover) में काफी कमी आ सकती है।
कारण (R): कल्याणकारी उपाय संगठनात्मक देखभाल प्रदर्शित करते हैं, भावनात्मक प्रतिबद्धता का निर्माण करते हैं, और कर्मचारियों के समग्र नौकरी के संतोष में सुधार करते हैं।
(A) A और R दोनों सही हैं तथा R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

26. कर्मचारी कल्याण का पितृसत्तात्मक दृष्टिकोण (Paternalistic Approach) यह मानता है कि:
(A) कर्मचारियों के पास नियोक्ता के हस्तक्षेप के बिना अपने व्यक्तिगत और व्यावसायिक कल्याण को पूरी तरह से प्रबंधित करने की पूर्ण प्रशासनिक क्षमता है
(B) कर्मचारी कल्याण केवल एक आक्रामक रणनीतिक उपकरण के रूप में कार्य करता है जिसका उद्देश्य अल्पकालिक वित्तीय कॉर्पोरेट लाभ को अधिकतम करना है
(C) नियोक्ता का एक नैतिक दायित्व है कि वह एक अभिभावक के रूप में कार्य करे, माता-पिता की तरह कर्मचारियों की भलाई का ध्यान रखे
(D) राज्य सरकार को नियोक्ता को पूरी तरह से बाहर रखते हुए कानून के माध्यम से कर्मचारी कल्याण की पूरी जिम्मेदारी लेनी चाहिए

27. निम्नलिखित में से कौन सा अधिनियम 50 या अधिक कर्मचारियों को नियुक्त करने वाले प्रतिष्ठानों में क्रेश (Crèche) सुविधाओं का प्रावधान अनिवार्य करता है, जो एक महत्वपूर्ण वैधानिक कल्याण उपाय है?
(A) दिल्ली स्कूल शिक्षा अधिनियम और नियम, 1973
(B) बच्चों का निःशुल्क और अनिवार्य शिक्षा का अधिकार अधिनियम, 2009 (Right to Education Act - RTE)
(C) न्यूनतम मजदूरी अधिनियम और वैधानिक नियम, 1948
(D) मातृत्व लाभ (संशोधन) अधिनियम, 2017 (Maternity

Downloaded from www.pdf.tube

प्रक्रिया
(B) अपने सक्षम और उत्पादक कर्मचारियों को संगठन छोड़ने से रोकने की संगठन की क्षमता
(C) वार्षिक अंतिम परीक्षा उत्तीर्ण करने में विफल रहने वाले छात्रों को रोकने की शैक्षणिक संस्थागत प्रथा
(D) सरकारी सेवा नियमों के तहत कर्मचारी भविष्य निधि योगदान की अनिवार्य वैधानिक कटौती और प्रतिधारण

42. अनुबंध के आधार पर कार्यरत एक अत्यधिक कुशल विशेष शिक्षक (CWSN शिक्षक) बेहतर वेतन वाली निजी नौकरी के लिए स्कूल छोड़ने पर विचार कर रहा है। प्राचार्य, शिक्षक के निश्चित वेतन को बढ़ाने के अधिकार के बिना, एक समावेशी स्कूल माहौल बनाने, सार्वजनिक मान्यता प्रदान करने और एक अत्यधिक सहायक कार्य वातावरण प्रदान करने पर ध्यान केंद्रित करता है। यह प्रतिधारण रणनीति (Retention Strategy) किस पर अत्यधिक निर्भर करती है?
(A) सभी स्टाफ सदस्यों के बीच वितरणात्मक वित्तीय न्याय प्राप्त करना
(B) प्रतिस्पर्धी बाह्य मौद्रिक पुरस्कार (Extrinsic Monetary Rewards) और बोनस प्रदान करना
(C) अंतर्निहित पुरस्कार (Intrinsic Rewards) और गैर-मौद्रिक कार्य वातावरण कारक
(D) सेवानिवृत्ति पूर्ण होने पर वैधानिक पेंशन लाभ प्रदान करना

43. हर्ज़बर्ग के दो-कारक सिद्धांत (Herzberg's Two-Factor Theory) के अनुसार, निम्नलिखित में से किसे 'प्रेरक' (Motivator) कारक माना जाता है जो नौकरी के संतोष को बढ़ाकर शिक्षक को बनाए रखने (Retention) में महत्वपूर्ण योगदान देता है?
(A) क्षतिपूर्ति स्तर और निश्चित वैधानिक वेतन संरचना (Statutory Pay Structure)
(B) बुनियादी ढांचे की गुणवत्ता और भौतिक कार्य परिस्थितियां
(C) मान्यता (Recognition) और व्यावसायिक विकास के अवसर
(D) अंतर-व्यक्तिगत संबंधों की गुणवत्ता और प्राचार्य के साथ प्रशासनिक तालमेल

44. एक विद्यालय में शिक्षक के नौकरी छोड़ने (Teacher Turnover) से जुड़ी 'अप्रत्यक्ष लागत' (Indirect Costs) क्या हैं?
(A) नए प्रतिस्थापन शिक्षक के लिए नौकरी की रिक्ति के विज्ञापन प्रकाशित करने से होने वाला प्रत्यक्ष वित्तीय खर्च
(B) उम्मीदवारों को शॉर्टलिस्ट करने और औपचारिक चयन साक्षात्कार आयोजित करने में शामिल प्रशासनिक लागत
(C) छात्र अधिगम निरंतरता में व्यवधान और संस्थागत ज्ञान का नुकसान
(D) नए कर्मियों को नए पहचान पत्र और बैच जारी करने से जुड़ा मामूली परिचालन खर्च

NODIA

45. शिक्षक प्रतिधारण (Teacher Retention) को प्रभावित करने वाले निम्नलिखित कारकों पर विचार कीजिए:
I. प्रतिस्पर्धी और निष्पक्ष क्षतिपूर्ति पैकेज
II. सहायक विद्यालय नेतृत्व और प्रशासन
III. अत्यधिक और अवांछनीय प्रशासनिक कार्यभार
इनमें से कौन सा/से कारक शिक्षक प्रतिधारण में सकारात्मक योगदान देता है/देते हैं?
(A) केवल I और II
(B) केवल II और III
(C) केवल I और III
(D) I, II और III

46. कर्मचारी प्रतिधारण (Employee Retention) में "जॉब एम्बेडेडनेस" (Job Embeddedness) की अवधारणा किस पर केंद्रित है?
(A) वह प्रशासनिक सुगमता और वैधानिक प्रक्रियात्मक दक्षता जिसके साथ खराब प्रदर्शन करने वाले कर्मचारी को बर्खास्त किया जा सकता है
(B) संस्थागत, व्यक्तिगत और सामुदायिक कारक जो एक कर्मचारी को उनके वर्तमान संगठन से बांधते हैं
(C) स्कूल परिसर में बायोमेट्रिक उपस्थिति उपकरणों की स्थायी भौतिक स्थापना और नेटवर्क एम्बेडिंग
(D) शिक्षकों को उनकी सेवा अवधि के दौरान स्थायी रूप से एकल विषय क्षेत्र में संलग्न करने वाली अनिवार्य करियर नीति

47. यह समझने के लिए कि शिक्षक किसी संस्थान को क्यों छोड़ रहे हैं, मानव संसाधनों द्वारा आमतौर पर इस्तेमाल किया जाने वाला प्रबंधन उपकरण कौन सा है?
(A) प्रवेश साक्षात्कार (Entry Interview)
(B) निष्पादन मूल्यांकन रिपोर्ट (Performance Appraisal Report)
(C) निकास साक्षात्कार (Exit Interview)
(D) संकलनात्मक मूल्यांकन (Summative Assessment)

48. "स्टे इंटरव्यू" (Stay Interviews) "एग्जिट इंटरव्यू" (Exit Interviews) की तुलना में एक पसंदीदा प्रतिधारण रणनीति (Retention Strategy) बन रहे हैं क्योंकि:
(A) वे केंद्रीय सिविल सेवाएं आचरण नियमों के तहत स्पष्ट रूप से अनिवार्य एक वैधानिक आवश्यकता का प्रतिनिधित्व करते हैं
(B) वे समय पर हस्तक्षेप सक्षम करने के लिए प्रतिधारण कारकों और प्रस्थान जोखिमों की पहचान करने वाले सक्रिय साक्षात्कार हैं
(C) उनका व्यवस्थित रूप से एक कानूनी तंत्र के रूप में उपयोग किया जाता है ताकि कर्मचारियों को सेवा प्रतिबद्धता बांड निष्पादित करने के लिए मजबूर किया जा सके

अपने समय और ऊर्जा को विभाजित करने में मदद करती हैं
(B) संगठनात्मक प्रबंधन नीतियाँ जो विशेष रूप से एक कर्मचारी द्वारा कार्यस्थल पर बिताए जाने वाले कुल घंटों को अधिकतम करने के लिए डिज़ाइन की गई हैं
(C) संस्थागत शैक्षणिक नीतियाँ जो शिक्षकों के उत्तर-पुस्तिका जाँच कर्तव्यों को कम करने के लिए छात्रों के गृहकार्य को पूरी तरह से समाप्त करने का आदेश देती हैं
(D) नियमित संस्थागत प्रशासनिक जिम्मेदारियों से कक्षा के निर्देशात्मक कर्तव्यों का कठोर परिचालन पृथक्करण

35. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में अंकित किया गया है।
अभिकथन (A): पाठ तैयारी और घर पर उत्तर पुस्तिकाओं की जाँच के अदृश्य कार्यभार (Invisible Workload) के कारण शिक्षकों के लिए कार्य-जीवन संतुलन (Work-Life Balance) प्राप्त करना अक्सर चुनौतीपूर्ण होता है।
कारण (R): सरकारी शैक्षणिक संस्थान इस अदृश्य कार्यभार को कम करने के लिए सभी शिक्षण कर्मचारियों को सख्ती से लचीला कार्य समय (Flexi-time) प्रदान करते हैं।
(A) A और R दोनों सही हैं तथा R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

36. शिक्षकों में खराब कार्य-जीवन संतुलन (Work-Life Balance) का एक सामान्य लक्षण निम्नलिखित में से कौन सा है?
(A) अंतर्निहित प्रेरणा (Intrinsic Motivation) का उच्च स्तर
(B) भावनात्मक थकान और व्यावसायिक बर्नआउट (Professional Burnout)
(C) स्वैच्छिक पाठ्येतर गतिविधियों में बढ़ी हुई भागीदारी
(D) भूमिका की अपेक्षाओं में स्पष्टता में वृद्धि

37. सरकारी विद्यालयों में, कर्मचारियों और उनके आश्रित परिवार के सदस्यों के लिए चिकित्सा कल्याण को आमतौर पर किसके माध्यम से संस्थागत रूप दिया जाता है?
(A) आंतरिक विवेकाधीन विद्यालय विकास कोष से सीधे वितरित अविवेकी और अनियंत्रित नकद प्रतिपूर्ति
(B) सभी कर्मचारियों के लिए स्थानीय विद्यालय प्रबंधन समितियों द्वारा स्वतंत्र रूप से प्राप्त अनिवार्य निजी स्वास्थ्य बीमा योजनाएं
(C) दिल्ली सरकार कर्मचारी स्वास्थ्य योजना (Delhi Government Employees Health Scheme - DGEHS) या केंद्र सरकार स्वास्थ्य योजना (Central Government Health Scheme - CGHS) जैसी योजनाएं
(D) समग्र शिक्षा (Samagra Shiksha) योजना के व्यापक दायरे के तहत प्रदान किया जाने वाला विशेष नामित स्वास्थ्य कल्याण अनुदान

38. कर्मचारी कल्याण का एक उभरता हुआ पहलू, 'डिस्कनेक्ट करने का अधिकार' (Right to Disconnect) अवधारणा, मुख्य रूप से किसको संबोधित करती है?
(A) विशिष्ट पाठ्यक्रम विषयों के लिए आवंटित शिक्षण कर्तव्यों से इनकार करने का शिक्षण कर्मचारियों का पूर्ण वैधानिक अधिकार
(B) सामान्य कार्य समय के बाहर कर्मचारियों को काम से संबंधित अनिवार्य इलेक्ट्रॉनिक संचार से बचाना
(C) ग्रामीण सरकारी स्कूलों द्वारा अनुभव किए जाने वाले अत्यधिक तकनीकी अलगाव को दूर करने और कम करने के लिए डिज़ाइन की गई प्रशासनिक रणनीतियाँ
(D) संस्थागत पेरोल से लगातार खराब प्रदर्शन करने वाले शिक्षकों की तत्काल प्रशासनिक समाप्ति और अलगाव

39. निम्नलिखित सेवाओं पर विचार कीजिए जो आमतौर पर व्यापक कर्मचारी सहायता कार्यक्रमों (Employee Assistance Programs - EAPs) के दायरे में शामिल हैं:
I. मानसिक स्वास्थ्य परामर्श
II. वित्तीय प्रबंधन और ऋण परामर्श
III. मादक द्रव्यों के सेवन के पुनर्वास संदर्भ (Substance Abuse Rehabilitation Referrals)
IV. व्यक्तिगत मामलों के लिए कानूनी सलाह
ऊपर दिए गए कथनों में से कौन सा/से सही है/हैं?
(A) केवल I और III
(B) केवल I, II और III
(C) केवल II, III और IV
(D) I, II, III और IV

40. एक विद्यालय में कर्मचारी कल्याण (Employee Welfare) के लिए एक सक्रिय दृष्टिकोण (Proactive Approach) में क्या शामिल होगा?
(A) किसी गंभीर शारीरिक दुर्घटना या चोट के घटने के बाद ही प्रतिक्रियात्मक रूप से बुनियादी चिकित्सा प्राथमिक चिकित्सा सेवाएं प्रदान करना
(B) समस्याएं उत्पन्न होने से पहले नियमित स्वास्थ्य शिविरों, तनाव प्रबंधन कार्यशालाओं और एर्गोनॉमिक मूल्यांकनों का आयोजन करना
(C) केवल एक आधिकारिक लिखित शिकायत दर्ज होने के बाद ही कर्मचारी शिकायतों की प्रशासनिक जाँच औपचारिक रूप से शुरू करना
(D) कर्मचारी द्वारा पहले से ही लंबे समय तक अनधिकृत अनुपस्थिति जमा करने के बाद आधिकारिक अवकाश अनुरोधों की कार्योत्तर स्वीकृति

41. मानव संसाधन प्रबंधन (Human Resource Management - HRM) के संदर्भ में, 'कर्मचारी प्रतिधारण' (Employee Retention) से तात्पर्य है:
(A) आयकर गणना के लिए कर्मचारी के वेतन का एक हिस्सा रोकने और बनाए रखने की वित्तीय प्रशासनिक

Click Here to Buy book on Amazon

Benefit Amendment Act, 2017)

28. सरकारी विद्यालय के शिक्षकों के संदर्भ में, अवकाश यात्रा रियायत (Leave Travel Concession - LTC) को सबसे अच्छी तरह वर्गीकृत किया गया है:
(A) मनोरंजन और पारिवारिक जुड़ाव के लिए डिज़ाइन किया गया एक वैधानिक कल्याण/लाभ उपाय
(B) कक्षा शिक्षण में व्यक्तिगत संतोष से प्राप्त एक अंतर्निहित मनोवैज्ञानिक पुरस्कार
(C) वार्षिक विद्यालय उत्तीर्ण प्रतिशत से सीधे जुड़ी एक प्रदर्शन-आकस्मिक समूह प्रोत्साहन योजना
(D) प्राचार्य के प्रशासनिक विवेक पर लागू एक अनौपचारिक, गैर-मौद्रिक मान्यता कार्यक्रम

29. सरकारी विद्यालय के कर्मचारियों पर लागू वैधानिक कल्याण उपायों के संबंध में निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:
I. महिला कर्मचारी 180 दिनों के मातृत्व अवकाश (Maternity Leave) की हकदार हैं।
II. पुरुष कर्मचारी 15 दिनों के पितृत्व अवकाश (Paternity Leave) के हकदार हैं।
III. संपूर्ण सेवा के दौरान अधिकतम 730 दिनों के लिए बाल देखभाल अवकाश (Child Care Leave - CCL) स्वीकृत किया जा सकता है।
ऊपर दिए गए कथनों में से कौन सा/से सही है/हैं?
(A) केवल I और II
(B) केवल II और III
(C) केवल I और III
(D) I, II और III

30. एक स्वच्छ, हवादार और पर्याप्त रूप से सुसज्जित स्टाफ रूम के प्रावधान को विद्यालय में एक महत्वपूर्ण अंतःप्राचीर कल्याण सुविधा (Intramural Welfare Facility) क्यों माना जाता है?
(A) यह सरकारी खजाने पर प्रशासनिक व्यय और आवर्ती परिचालन वित्तीय बोझ (Operational Financial Burden) को काफी कम करता है
(B) यह सूचना का अधिकार अधिनियम (Right to Information Act - RTI) के प्रावधानों के तहत अनिवार्य एक स्पष्ट अनिवार्य वैधानिक अनुपालन आवश्यकता के रूप में कार्य करता है
(C) यह शिक्षकों को विश्राम करने, पाठ तैयार करने और सहयोग करने के लिए स्थान प्रदान करता है, जिससे उत्पादकता में सुधार होता है
(D) यह एक केंद्रीकृत अवलोकन सुविधा प्रदान करता है जिससे प्राचार्य खाली पीरिएड के दौरान शिक्षक की गतिविधियों की बारीकी से निगरानी कर सकें

31. कर्मचारी सहायता कार्यक्रम (Employee Assistance Program - EAP) का प्राथमिक उद्देश्य है:
(A) देनदारियों की गणना करने और वार्षिक आयकर रिटर्न दाखिल करने में संस्थागत कर्मचारियों की व्यवस्थित रूप से सहायता करना
(B) साक्ष्य एकत्र करने और खराब प्रदर्शन करने वाले कर्मचारियों के खिलाफ औपचारिक अनुशासनात्मक कार्रवाई शुरू करने में विद्यालय प्रबंधन की सहायता करना
(C) नए भर्ती किए गए शिक्षकों की शैक्षणिक विषय क्षमता का मूल्यांकन करने के लिए कठोर पेशेवर मूल्यांकन करना
(D) कर्मचारियों को व्यक्तिगत या कार्य-संबंधी समस्याओं को हल करने में मदद करने के लिए गोपनीय परामर्श और सहायता सेवाएं प्रदान करना

32. एक शिक्षक ने हाल ही में व्यक्तिगत शोक का सामना किया है और वह स्पष्ट रूप से तनावग्रस्त रहा है, जिससे बार-बार अनुपस्थिति और शिक्षण गुणवत्ता में गिरावट आई है। तुरंत कारण बताओ नोटिस (Show Cause Notice) जारी करने के बजाय, प्राचार्य शिक्षक को विभाग की कल्याणकारी पहलों के तहत प्रदान की जाने वाली उपलब्ध मानसिक स्वास्थ्य परामर्श सेवाओं का उपयोग करने की सलाह देता है। यह प्रशासनिक कार्रवाई किसका उदाहरण है?
(A) कर्मचारी के खिलाफ दंडात्मक प्रशासनिक अनुशासनात्मक कार्रवाई को औपचारिक रूप से लागू करना
(B) कर्मचारी कल्याण के लिए कर्मचारी सहायता कार्यक्रम (Employee Assistance Program - EAP) दृष्टिकोण का उपयोग करना
(C) एडम्स के प्रेरणा के साम्या सिद्धांत (Equity Theory) के संज्ञानात्मक संतुलन सिद्धांतों को सीधे लागू करना
(D) तत्काल प्रदर्शन सुधार को प्रोत्साहित करने के लिए एक बाह्य मौद्रिक पुरस्कार की पेशकश करना

33. किसी भी प्रभावी कर्मचारी सहायता कार्यक्रम (Employee Assistance Program - EAP) की एक मुख्य विशेषता है:
(A) परामर्श सत्रों की सभी गोपनीय चर्चा विवरणों के संबंध में प्राचार्य के साथ पूर्ण प्रशासनिक पारदर्शिता (Administrative Transparency) बनाए रखना
(B) वार्षिक वित्तीय वेतन वृद्धि की स्वीकृति से मनोवैज्ञानिक परामर्श भागीदारी और परिणामों को औपचारिक रूप से जोड़ना
(C) सख्त गोपनीयता (Strict Confidentiality) ताकि यह सुनिश्चित हो सके कि कर्मचारी व्यावसायिक प्रतिशोध के डर के बिना मदद मांगने में सुरक्षित महसूस करें
(D) सभी संस्थागत कर्मचारियों के लिए मासिक मनोवैज्ञानिक मूल्यांकन सत्रों में अनिवार्य भागीदारी लागू करना

34. निम्नलिखित में से कौन सा विकल्प किसी संगठन में 'कार्य-जीवन संतुलन' (Work-Life Balance) पहलों का सबसे अच्छा वर्णन करता है?
(A) ऐसी रणनीतियाँ और नीतियाँ जो कर्मचारियों को कार्य जिम्मेदारियों और व्यक्तिगत/पारिवारिक जीवन के बीच

NODIA

(D) वे उच्च मौद्रिक मूल मुआवजे के संबंध में शिक्षक की मांगों का मूल्यांकन और बातचीत करने पर विशेष रुप से ध्यान केंद्रित करते हैं

49. कर्मचारी प्रतिधारण (Employee Retention) के प्रेरक के रूप में 'भावनात्मक प्रतिबद्धता' (Affective Commitment) का अर्थ है कि कर्मचारी विद्यालय के साथ रहता है क्योंकि:
(A) वे विद्यालय के मूल्यों और लक्ष्यों के साथ भावनात्मक लगाव और पहचान महसूस करते हैं
(B) वे विस्तृत वित्तीय गणना करते हैं जो यह दर्शाती हैं कि छोड़ने की आर्थिक लागत अत्यधिक उच्च है
(C) वे चल रहे शैक्षणिक सत्र को पूरा करने के लिए एक मजबूत नैतिक दायित्व और व्यावसायिक कर्तव्य का अनुभव करते हैं
(D) वे एक लागू करने योग्य औपचारिक रोजगार बांड या अनुबंध के माध्यम से सेवा में बने रहने के लिए कानूनी रूप से बाध्य हैं

50. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में अंकित किया गया है।
अभिकथन (A): उच्च मौद्रिक मुआवजा अकेला ही गुणवत्ता वाले शिक्षकों के दीर्घकालिक प्रतिधारण को सुनिश्चित करने के लिए हमेशा पर्याप्त होता है।
कारण (R): कर्मचारी मनोवैज्ञानिक सुरक्षा, करियर विकास और कार्य-जीवन संतुलन भी चाहते हैं, जिसका अर्थ है कि गैर-वित्तीय कारक प्रतिधारण में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं।
(A) A और R दोनों सही हैं तथा R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

51. एडम्स का प्रेरणा का साम्या सिद्धांत (Adams' Equity Theory of Motivation) मौलिक रूप से इस धारणा पर आधारित है कि कर्मचारी:
(A) कार्यस्थल में विशेष रूप से उच्च-स्तरीय आत्म-साक्षात्कार (Self-Actualization) और व्यक्तिगत विकास की आवश्यकताओं से प्रेरित होते हैं
(B) अपने कार्य इनपुट और परिणामों (Outputs) की तुलना प्रासंगिक दूसरों से करके निष्पक्षता और न्याय के लिए प्रयास करते हैं
(C) उच्च कार्य प्रदर्शन केवल तब प्रदर्शित करते हैं जब प्रत्येक आवंटित कार्य के लिए एक प्रत्यक्ष, तत्काल वित्तीय प्रोत्साहन प्रदान किया जाता है
(D) तब सबसे अच्छा प्रदर्शन करते हैं जब एक पारंपरिक पितृसत्तात्मक नेतृत्व शैली के तहत काम करते हैं जो सभी परिचालन निर्णयों का प्रबंधन करती है

52. एडम्स के साम्या सिद्धांत (Equity Theory) के संदर्भ में, निम्नलिखित में से कौन सा एक कर्मचारी के "इनपुट" (Inputs) का प्रतिनिधित्व करता है?
(A) प्रत्यक्ष मौद्रिक वेतन पैकेज, परिवर्तनशील प्रदर्शन बोनस और वित्तीय भत्ते
(B) औपचारिक सार्वजनिक मान्यता पुरस्कार और नेतृत्व से अनौपचारिक प्रशासनिक प्रशंसा
(C) राज्य द्वारा प्रदान की जाने वाली वैधानिक अवकाश यात्रा रियायतें और प्रतिपूर्ति योग्य यात्रा लाभ
(D) अनुभव, प्रयास, शिक्षा और निष्ठा

53. साम्या सिद्धांत (Equity Theory) के अनुसार, निम्नलिखित में से किसे एक शिक्षक के लिए "परिणाम/आउटकम" (Outcome) माना जाता है?
(A) उन्हें प्राप्त होने वाली स्थिति (Status), वेतन और नौकरी की सुरक्षा
(B) पाठ योजनाएं तैयार करने में बिताए गए घंटों (Hours) की संख्या
(C) उनके पास मौजूद शैक्षणिक डिग्रियां
(D) छात्रों की काउंसलिंग में निवेश की गई भावनात्मक ऊर्जा

54. एडम्स के साम्या सिद्धांत (Equity Theory) में "रेफरेंट" (Referent) शब्द का तात्पर्य है:
(A) पेशेवर कर्मचारी आचरण और कर्तव्यों को निर्धारित करने वाले नागरिक सेवा नियमों की वैधानिक संहिता
(B) वह व्यक्ति या समूह जिसके साथ एक कर्मचारी अपने स्वयं के इनपुट-टू-आउटकम अनुपात की तुलना करता है
(C) किसी कर्मचारी की आधिकारिक वार्षिक प्रदर्शन मूल्यांकन रिपोर्ट में दिया गया अंतिम संख्यात्मक ग्रेडिंग
(D) सरकारी सेवा में शामिल होने पर जारी किया गया औपचारिक प्रशासनिक नियुक्ति पत्र

55. शिक्षक A और शिक्षक B के पास समान योग्यताएँ और वर्षों का अनुभव है। शिक्षक A लगन से काम करता है, अतिरिक्त कक्षाएं लेता है, और सांस्कृतिक कार्यक्रमों का समन्वय करता है। शिक्षक B केवल निर्धारित कक्षाएं लेता है और जल्दी चला जाता है। वर्ष के अंत में, दोनों को समान 'उत्कृष्ट' मूल्यांकन रेटिंग और प्राचार्य से समान मौखिक प्रशंसा मिलती है। साम्या सिद्धांत के अनुसार, शिक्षक A द्वारा निम्नलिखित में से क्या अनुभव करने की संभावना है?
(A) सकारात्मक विषमता (Positive Inequity) या अत्यधिक पुरस्कृत महसूस करना
(B) नकारात्मक विषमता (Negative Inequity)
(C) पूर्ण साम्या (Total Equity)
(D) बढ़ी हुई अंतर्निहित प्रेरणा (Intrinsic Motivation)

56. जब कोई कर्मचारी नकारात्मक विषमता (Negative Inequity) का अनुभव करता है, तो साम्या सिद्धांत के अनुसार निम्नलिखित में से कौन सी संभावित व्यवहारात्मक प्रतिक्रिया है?
(A) अतिरिक्त घंटे लगाकर और काफी कठिन काम करके

Downloaded from www.pdf.tube

71. प्रदर्शन-आधारित विद्यालय अनुदान (जहाँ नामांकन या अधिगम परिणामों में सामूहिक सुधार के आधार पर विद्यालय को धन आवंटित किया जाता है) किसके समान कार्य करते हैं?
(A) व्यक्तिगत अंतर्निहित मनोवैज्ञानिक पुरस्कार तंत्र (Intrinsic Reward Mechanism)
(B) समूह प्रोत्साहन योजनाएँ / लाभ-साझाकरण (Gain-sharing)
(C) वैधानिक पेंशन योजनाएं
(D) अनुशासनात्मक वेतन कटौती

72. समूह प्रोत्साहन योजना में फ्री-राइडर समस्या को कम करने के लिए, एक प्राचार्य प्रभावी रूप से क्या कर सकता है?
(A) व्यक्तिगत परिचालन दृश्यता को पूरी तरह से कम करने के लिए समग्र समूह के आकार का जितना संभव हो उतना विस्तार करना
(B) समूह लक्ष्य के साथ-साथ सहकर्मी मूल्यांकन (Peer Evaluation) या व्यक्तिगत जवाबदेही के एक घटक को शामिल करना
(C) विद्यालय प्रणाली से वित्तीय प्रोत्साहन कार्यक्रम को पूरी तरह से समाप्त करना और हटाना
(D) अंतर्निहित पुरस्कार वितरण मानदंडों को अत्यधिक व्यक्तिपरक (Subjective), लचीला और विवेकाधीन बनाना

73. विद्यालयों में POSH अधिनियम (यौन उत्पीड़न की रोकथाम) 2013 के प्रावधानों द्वारा स्पष्ट रूप से कर्मचारी कल्याण के निम्नलिखित में से किस रूप का आदेश दिया गया है?
(A) स्कूल परिसर में एक रियायती स्टाफ कैंटीन की अनिवार्य स्थापना और निरंतर संचालन
(B) सुरक्षित कार्य वातावरण सुनिश्चित करने के लिए एक आंतरिक शिकायत समिति (Internal Complaints Committee - ICC) का गठन
(C) सभी महिला शिक्षण कर्मचारियों के लिए लचीले कार्य घंटों और अनुकूलित फ्लेक्सी-टाइम शेड्यूल (Flexi-time Schedule) को अनिवार्य करना
(D) विशेष रूप से महिला शिक्षकों के लिए एक विशेष मासिक वित्तीय भत्ता और परिवहन लाभ प्रदान करना

74. निम्नलिखित में से कौन सा विकल्प गैर-मौद्रिक अंतर्निहित पुरस्कार के रूप में 'कार्य संवर्धन' (Job Enrichment) की अवधारणा का सबसे अच्छा प्रतिनिधित्व करता है?
(A) एक शिक्षक को उसी निर्देशात्मक स्तर और सामग्री की अधिक मात्रा में कक्षाएं आवंटित करना (Job Enlargement)
(B) संस्थागत स्कूल कैंटीन में पूरी तरह से रियायती, मानार्थ दैनिक भोजन प्रदान करना
(C) एक वार्षिक वेतन वृद्धि द्वारा कर्मचारी के मूल वेतनमान में प्रत्यक्ष वित्तीय वृद्धि प्रदान करना
(D) पाठ्यक्रम योजना पर शिक्षक को बढ़ी हुई स्वायत्तता, जिम्मेदारी और नियंत्रण प्रदान करना (Autonomy and Control)

75. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में अंकित किया गया है।
अभिकथन (A): जब शैक्षिक लक्ष्य के लिए अंतर-विषयक शिक्षण और सहयोगात्मक पाठ योजना की आवश्यकता होती है, तो व्यक्तिगत प्रोत्साहनों की तुलना में समूह प्रोत्साहन योजनाएं अक्सर अधिक प्रभावी होती हैं।
कारण (R): समूह प्रोत्साहन टीम के सदस्यों के बीच सहयोग, ज्ञान साझा करने और सामूहिक समस्या-समाधान को प्रोत्साहित करते हैं।
(A) A और R दोनों सही हैं तथा R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

76. संगठनात्मक व्यवहार में, साम्या संवेदनशीलता (Equity Sensitivity) के संदर्भ में एक 'हकदार' (Entitled) व्यक्ति वह है जो:
(A) चाहता है कि उसका आउटकम/इनपुट अनुपात उसके रेफरेंट से अधिक हो, समान प्रयास के लिए उच्च पुरस्कारों की अपेक्षा करता है
(B) अपने स्वयं के आउटकम/इनपुट अनुपात को अपने निर्दिष्ट तुलनात्मक रेफरेंट की तुलना में काफी कम होना पसंद करता है
(C) अपने व्यक्तिगत आउटकम/इनपुट अनुपात को अपने तुलनात्मक रेफरेंट के समान होना दृढ़ता से पसंद करता है
(D) परिणामों के प्रति पूरी तरह से उदासीन है और संगठनात्मक पुरस्कारों या इनपुट की बिल्कुल भी परवाह नहीं करता है

NODIA

77. दिल्ली में शिक्षकों पर लागू सरकारी नियमों के संदर्भ में, आश्रितों की बीमारी या विवाह के लिए जीपीएफ (General Provident Fund - GPF) अग्रिम की सुविधा किस व्यापक श्रेणी के अंतर्गत आती है?
(A) एक अनौपचारिक बाह्य गैर-मौद्रिक प्रशासनिक मान्यता पुरस्कार
(B) वैधानिक वित्तीय कल्याण/सामाजिक सुरक्षा उपाय
(C) समूह प्रोत्साहन योजना
(D) प्रदर्शन आधारित बोनस

78. नए भर्ती किए गए शिक्षकों के लिए ऑनबोर्डिंग और प्रेरण (Induction) प्रक्रिया कर्मचारी प्रतिधारण (Employee Retention) में क्या भूमिका निभाती है?
(A) यह दीर्घकालिक कर्मचारी प्रतिधारण पर कोई मापने योग्य प्रभाव नहीं डालती है, क्योंकि मौद्रिक वेतन ही एकमात्र निर्णायक कारक बना रहता है
(B) प्रेरण भूमिका की अस्पष्टता को कम करके और शिक्षकों को स्कूल संस्कृति में एकीकृत करके शुरुआती

64. समूह प्रोत्साहन योजनाओं को लागू करने में एक सामान्य चुनौती 'फ्री-राइडर समस्या' (Free-Rider Problem) है। यह तब होता है जब:
(A) प्रत्येक व्यक्तिगत सदस्य के अत्यधिक कठिन परिश्रम करने के बावजूद संपूर्ण सामूहिक टीम अपने निर्दिष्ट लक्ष्य को प्राप्त करने में विफल रहती है
(B) विभाग को आवंटित सामूहिक प्रदर्शन प्रोत्साहन पूरी तरह से गैर-मौद्रिक होता है, जिसमें केवल प्रमाण पत्र शामिल होते हैं
(C) समूह के कुछ सदस्य समान पुरस्कार हिस्से प्राप्त करते हुए कम प्रयास करते हैं
(D) टीम के लक्ष्यों को सफलतापूर्वक प्राप्त करने के बाद विद्यालय प्रबंधन मनमाने ढंग से वादे किए गए वित्तीय प्रोत्साहन को वितरित करने से इनकार कर देता है

65. एक विद्यालय का प्राचार्य घोषणा करता है कि यदि विज्ञान विभाग सामूहिक रूप से बोर्ड परीक्षाओं में 100% पास प्रतिशत प्राप्त करता है, तो पूरे विभाग को एक विशेष प्रशंसा की सिफारिश की जाएगी और नई प्रयोगशाला उपकरणों के आवंटन में प्राथमिकता दी जाएगी। इस परिदृश्य में, प्राचार्य किसका उपयोग कर रहा है?
(A) एक व्यक्तिगत दर-दर (Piece-Rate) प्रदर्शन मुआवजा प्रणाली
(B) टीम के प्रदर्शन पर आधारित एक समूह प्रोत्साहन योजना (Group Incentive Scheme)
(C) एक वैधानिक कल्याण उपाय
(D) एक दंडात्मक प्रशासनिक उपाय

66. शैक्षणिक परिवेश में समूह प्रोत्साहन योजना (Group Incentive Scheme) के सफल होने की संभावना किस स्थिति में सबसे अधिक है?
(A) जब व्यक्तिगत शिक्षकों को सौंपे गए निर्देशात्मक कार्य पूरी तरह से स्वतंत्र (Independent Tasks) होते हैं और शून्य व्यावसायिक सहयोग की आवश्यकता होती है
(B) जब संगठनात्मक विद्यालय संस्कृति तीव्र आंतरिक प्रतिस्पर्धा, व्यक्तिगत प्रसिद्धि और अलग-थलग प्रयास पर अत्यधिक बल देती है
(C) जब स्थापित मूल्यांकन मानदंड और प्रदर्शन माप मीट्रिक अत्यधिक व्यक्तिपरक, अस्पष्ट और अपरिभाषित होते हैं
(D) जब कार्यों में उच्च स्तर की अंतर-निर्भरता (Task Interdependence) होती है और सफलता के लिए टीम वर्क आवश्यक होता है

67. लाभ-साझाकरण (Gain-sharing) एक विशिष्ट प्रकार की समूह प्रोत्साहन योजना है जहाँ:
(A) संगठन के भीतर उत्पादकता में विशिष्ट सुधार या लागत बचत से होने वाले वित्तीय लाभों में कर्मचारी हिस्सा लेते हैं
(B) वित्तीय वर्ष के अंत में संगठन के कुल शुद्ध वार्षिक लाभ से कर्मचारियों को सीधा आनुपातिक भुगतान प्राप्त होता है
(C) व्यक्तिगत नियमित शिक्षक स्वेच्छा से अपने मासिक वेतन का एक निश्चित प्रतिशत अस्थायी स्थानापन्न शिक्षकों के साथ साझा करते हैं
(D) केंद्र सरकार सीधे एकत्र किए गए कर राजस्व कोष को स्थानीय समुदाय विद्यालय प्रबंधन समितियों के साथ साझा करती है

68. सामाजिक सुस्ती (Social Loafing) समूह प्रोत्साहन योजनाओं से निकटता से संबंधित एक घटना है। इसका तात्पर्य है:
(A) सामाजिक गतिविधियों के लिए स्कूल के घंटों के दौरान स्टाफ रूम में अनौपचारिक रूप से शिक्षण और गैर-शिक्षण कर्मचारियों का एकत्र होना
(B) उत्कृष्ट व्यक्तिगत कर्मचारी उपलब्धियों को औपचारिक रूप से मान्यता देने या पुरस्कृत करने में विद्यालय प्रबंधन की लगातार विफलता
(C) उपलब्ध कर्मचारियों के बीच समय-समय पर गैर-शिक्षण कर्तव्यों को चक्रानुक्रम में बदलने की दिनचर्या की प्रशासनिक प्रबंधन प्रथा
(D) व्यक्तिगत रूप से काम करने की तुलना में सामूहिक रूप से काम करते समय व्यक्तियों द्वारा कम प्रयास करने की प्रवृत्ति

69. एक विद्यालय में विभिन्न विभागों के बीच अत्यधिक प्रतिस्पर्धी समूह प्रोत्साहन योजनाएं लागू करने का संभावित नकारात्मक परिणाम निम्नलिखित में से कौन सा है (जैसे, विज्ञान बनाम कला)?
(A) पूरे शैक्षणिक संस्थान में अंतर-विषयक सहयोग और खुले संचार में नाटकीय वृद्धि
(B) अंतर-विभागीय सहयोग का टूटना और संसाधनों या सर्वोत्तम प्रथाओं को साझा न करना
(C) समग्र विद्यालय के संगठनात्मक माहौल और शिक्षक की नौकरी के संतोष में एक उल्लेखनीय, दीर्घकालिक वृद्धि
(D) विद्यालय के सभी शैक्षणिक विभागों में फ्री-राइडर समस्या में एक महत्वपूर्ण, मापने योग्य कमी

70. सार्वजनिक सरकारी स्कूलों में लाभ-साझाकरण योजनाओं (Profit-Sharing Plans) का शायद ही कभी उपयोग किया जाता है क्योंकि:
(A) सरकारी विद्यालय के शिक्षक किसी भी परिस्थिति में वित्तीय प्रोत्साहनों या मौद्रिक मुआवजे की परवाह नहीं करते हैं
(B) सरकारी विद्यालय गैर-लाभकारी सार्वजनिक सेवा संस्थान हैं, जिससे लाभ माप और वितरण लागू नहीं होता है
(C) सार्वजनिक और निजी श्रम कानूनों की सभी श्रेणियों में लाभ-साझाकरण व्यवस्था पूरी तरह से अवैध है
(D) सरकारी शैक्षणिक संस्थानों में औसत छात्र-शिक्षक अनुपात प्रशासनिक रूप से बहुत अधिक है

Click Here to Buy book on Flipkart

स्वेच्छा से अपने कुल इनपुट को बढ़ाना

(B) स्वैच्छिक वेतन कटौती का औपचारिक रूप से अनुरोध करके अपने वित्तीय परिणामों को व्यवस्थित रूप से घटाना

(C) काम पर अपने पेशेवर इनपुट को बढ़ाने के लिए संदर्भित अन्य व्यक्ति (Referent) की सक्रिय रूप से सहायता और प्रोत्साहन करना

(D) अपने इनपुट को घटाना (Reducing Effort)

57. एडम्स के साम्या सिद्धांत में साम्या को बहाल करने के एक तरीके के रूप में संज्ञानात्मक विकृति (Cognitive Distortion) में शामिल है:

(A) वैकल्पिक बाह्य रोजगार के अवसरों की तलाश के लिए संस्थागत नौकरी से औपचारिक त्यागपत्र देना

(B) वास्तविक व्यवहार को बदले बिना इनपुट और आउटकम की धारणाओं को मानसिक रूप से बदलना

(C) प्राचार्य से तत्काल मूल वेतन वृद्धि की मांग करते हुए एक औपचारिक प्रशासनिक शिकायत प्रस्तुत करना

(D) कानूनी मुकदमेबाजी शुरू करना और शैक्षणिक संस्थान के खिलाफ अदालत में औपचारिक मामला दर्ज करना

58. एक विद्यालय की पुरस्कार प्रणाली में आंतरिक साम्या (Internal Equity) का अर्थ है:

(A) राज्य भर के अन्य सरकारी और निजी स्कूलों के शिक्षकों की तुलना में शिक्षकों को ऐसा मुआवजा मिलता है जो सख्ती से समान है

(B) संस्थागत आंतरिक विकास कोष बाहरी सरकारी अनुदानों के माध्यम से प्राप्त वित्तीय राशि से मेल खाते हैं

(C) शिक्षक उसी विद्यालय के भीतर काम करने वाले अन्य कर्मचारियों की तुलना में मुआवजे में निष्पक्षता महसूस करते हैं

(D) शिक्षक बाह्य वित्तीय पुरस्कार संरचनाओं के बजाय प्राथमिक रूप से आंतरिक मनोवैज्ञानिक संतोष से प्रेरित होते हैं

59. वितरणात्मक न्याय (Distributive Justice), जो कि साम्या सिद्धांत से निकटता से संबंधित अवधारणा है, किससे संबंधित है?

(A) पुरस्कारों के वितरण को निर्धारित करने के लिए उपयोग की जाने वाली प्रक्रियाओं की कथित निष्पक्षता

(B) व्यक्तियों के बीच पुरस्कारों की मात्रा और आवंटन की कथित निष्पक्षता

(C) प्रक्रियाओं के निष्पादन के दौरान प्राप्त अंतर-व्यक्तिगत व्यवहार की गुणवत्ता

(D) अनुशासनात्मक मामलों का कानूनी अभियोजन

60. कथित नकारात्मक विषमता (Negative Inequity) को हल करने के लिए एक कर्मचारी द्वारा की जाने वाली निम्नलिखित कार्रवाइयों पर विचार कीजिए:

I. वेतन वृद्धि या बेहतर असाइनमेंट माँगना।

II. काम के घंटों के दौरान कम प्रयास करना।

III. उस व्यक्ति को बदलना जिससे वे अपनी तुलना कर रहे हैं (रेफरेंट बदलना)।

IV. संगठन छोड़ने का विकल्प चुनना।

उपरोक्त में से कौन सी कार्रवाई एडम्स के साम्या सिद्धांत की भविष्यवाणियों के अनुरूप है?

(A) केवल I और II

(B) केवल I, II और IV

(C) केवल II, III और IV

(D) I, II, III और IV

61. एक विद्यालय के मान्यता कार्यक्रम में प्रक्रियात्मक न्याय (Procedural Justice) से तात्पर्य है:

(A) व्यक्तिगत कार्य प्रदर्शन की परवाह किए बिना हर एक शिक्षक को बिना शर्त वही औपचारिक पुरस्कार प्रदान करना

(B) यह सुनिश्चित करना कि पुरस्कार विजेताओं के चयन के मानदंड और तरीके पारदर्शी, सुसंगत और पूर्वाग्रह से मुक्त हों

(C) मान्यता पुरस्कार से जुड़े सटीक अंतिम वित्तीय मूल्य या मौद्रिक मूल्य की गणना और निर्धारण करना

(D) सभी कर्मचारियों के बीच नियमित संस्थागत प्रशासनिक कार्य और गैर-शिक्षण कर्तव्यों को समान रूप से वितरित करना

NODIA

62. कौन सी अवधारणा यह सुझाव देती है कि कुछ लोग नकारात्मक विषमता के प्रति अत्यधिक सहनशील होते हैं (उन्हें कम पुरस्कृत होने पर भी कोई आपत्ति नहीं होती), जबकि अन्य इसके प्रति अत्यधिक संवेदनशील होते हैं?

(A) साम्या संवेदनशीलता (Equity Sensitivity)

(B) प्रत्याशा सिद्धांत (Expectancy Theory)

(C) मैस्लो का आवश्यकताओं का पदानुक्रम (Maslow's Hierarchy of Needs)

(D) प्रभाव-मंडल प्रभाव (Halo Effect)

63. एक समूह प्रोत्साहन योजना (Group Incentive Scheme) को सबसे अच्छी तरह से एक ऐसी पुरस्कार प्रणाली के रूप में परिभाषित किया गया है जो:

(A) टीम के परिणामों पर विचार किए बिना केवल कर्मचारियों की व्यक्तिगत उपलब्धियों के आधार पर उन्हें व्यक्तिगत मौद्रिक बोनस प्रदान करती है

(B) सामूहिक प्रदर्शन या समूह आउटपुट के आधार पर एक टीम को मुआवजा वितरित करती है

(C) संपूर्ण स्कूली जिले के समग्र शैक्षणिक प्रदर्शन और बोर्ड परीक्षा परिणामों के आधार पर विशेष रूप से प्राचार्य को पुरस्कृत करती है

(D) संस्थागत असाइनमेंट की परवाह किए बिना सभी सिविल सेवा कर्मचारियों को समान रूप से मानक वैधानिक भत्ते वितरित करती है

प्रतिधारण में सुधार करता है
(C) यह नए नियुक्त शिक्षकों को जटिल वैधानिक प्रशासनिक नियमों से अभिभूत करके प्रतिधारण को व्यवस्थित रूप से कम करता है
(D) यह संस्थागत अनुशासनात्मक प्रक्रियाओं और आचरण नियमों को समझाने के लिए केवल एक औपचारिक अभिविन्यास मंच के रूप में कार्य करता है

79. यदि एक प्राचार्य स्कूल की समय सारणी बनाने का अधिकार किसी वरिष्ठ, उच्च प्रदर्शन करने वाले शिक्षक को सौंपने का निर्णय लेता है, तो यह कार्य मुख्य रूप से कार्य करता है:
(A) विशेष रूप से व्यक्तिगत कार्यभार बढ़ाने के लिए डिज़ाइन किया गया एक दंडात्मक प्रशासनिक उपाय (Punitive Measure)
(B) क्षमता को मान्यता देने और कार्य संवर्धन (Job Enrichment) की पेशकश करने वाला एक गैर-मौद्रिक पुरस्कार
(C) वैधानिक कर्तव्यों का उल्लंघन
(D) एक अंतःप्राचीर कल्याण सुविधा

80. एक प्राचार्य देखता है कि कई शिक्षक स्कूल के इको-क्लब के प्रबंधन की जिम्मेदारी लेने से बच रहे हैं क्योंकि इसके लिए बिना किसी अतिरिक्त वेतन के सप्ताह में दो बार स्कूल के बाद एक घंटा रुकना पड़ता है। वित्तीय संसाधनों के बिना भागीदारी को प्रोत्साहित करने के लिए, प्राचार्य घोषणा करता है कि क्लबों का नेतृत्व करने वाले शिक्षकों को अपने खाली पीरिएड चुनने में प्राथमिकता मिलेगी और उनके एपीएआर (Annual Performance Appraisal Report - APAR) में एक विशेष उल्लेख मिलेगा। यह रणनीति मुख्य रूप से किसका लाभ उठाती है?
(A) अनिवार्य वैधानिक कर्मचारी कल्याण प्रावधान
(B) समूह प्रदर्शन लाभ-साझाकरण (Gain-sharing) योजनाएं
(C) बाह्य गैर-मौद्रिक प्रोत्साहन (Extrinsic Non-Monetary Incentives)
(D) अंतःप्राचीर स्वास्थ्य सुविधाएं

81. साम्या संवेदनशीलता (Equity Sensitivity) सिद्धांत में एक 'परोपकारी' (Benevolent) कर्मचारी की विशेषता है:
(A) पूरी तरह से साथियों की कीमत पर अपने परिणामों को अधिकतम करने की एक आक्रामक प्रेरणा और इच्छा
(B) नकारात्मक विषमता के लिए सहनशीलता, दूसरों की तुलना में प्राप्त परिणामों की तुलना में अक्सर अधिक इनपुट देना
(C) सभी संगठनात्मक स्थितियों में पूर्ण साम्या बनाए रखने की एक निरंतर आवश्यकता और सख्त पालन
(D) किसी भी रेफरेंट के खिलाफ अपने स्वयं के कार्य इनपुट और परिणामों का मूल्यांकन या तुलना करने से पूर्ण मनोवैज्ञानिक इनकार

82. निम्नलिखित में से कौन सा एक बाह्य गैर-मौद्रिक पुरस्कार (Extrinsic Non-Monetary Reward) का उदाहरण है जो व्यावसायिक विकास प्रदान करता है?
(A) 10,000 रुपये का तत्काल प्रत्यक्ष वित्तीय प्रदर्शन नकद बोनस भुगतान
(B) सरकारी खर्च पर NIEPA में एक प्रतिष्ठित नेतृत्व कार्यशाला में भाग लेने के लिए नामांकन
(C) संचित अर्ध-वेतन अवकाश की वैधानिक प्रशासनिक स्वीकृति और मंजूरी
(D) किसी कठिन अवधारणा को सफलतापूर्वक पढ़ाने से प्राप्त आंतरिक व्यक्तिगत संतोष और खुशी

83. एक विद्यालय में कर्मचारी शिकायत निवारण तंत्र (Staff Grievance Redressal Mechanism) का कार्यान्वयन किसका एक आवश्यक घटक है?
(A) औपचारिक बाह्य मौद्रिक क्षतिपूर्ति और वित्तीय पुरस्कार प्रणालियाँ
(B) कर्मचारी कल्याण और एक स्वस्थ संगठनात्मक माहौल (Organizational Climate) बनाए रखना
(C) समूह प्रोत्साहन योजनाएं
(D) लाभ-साझाकरण (Profit-sharing)

84. कर्मचारी प्रतिधारण (Employee Retention) पर पुरस्कारों के प्रभाव का मूल्यांकन करते समय, "पुश कारक" (Push Factors) संदर्भित करते हैं:
(A) एक वैकल्पिक बाह्य नौकरी की पेशकश में मौजूद अत्यधिक आकर्षक क्षतिपूर्ति तत्व और करियर उन्नति के अवसर (Career Advancement Opportunities)
(B) खराब नेतृत्व और अनुचित पुरस्कारों जैसे संगठनात्मक मुद्दे जो कर्मचारी टर्नओवर (Employee Turnover) को बढ़ावा देते हैं
(C) आयु सीमा तक पहुँचने पर सेवानिवृत्ति और अनिवार्य सेवानिवृत्ति का आदेश देने वाले कठोर वैधानिक सरकारी सेवा नियम
(D) निजी संस्थानों द्वारा दिए जाने वाले काफी उच्च शुरुआती वेतन का मजबूत वित्तीय आकर्षण और चुंबकीय खिंचाव

85. एक प्राचार्य 'महीने का शिक्षक' (Teacher of the Month) मान्यता कार्यक्रम डिज़ाइन कर रहा है। प्रक्रियात्मक न्याय (Procedural Justice) सुनिश्चित करने और पक्षपात के आरोपों से बचने के लिए, निम्नलिखित में से कौन सा कदम सबसे महत्वपूर्ण है?
(A) प्राचार्य को सभी अंतर्निहित मूल्यांकन मेट्रिक्स और चयन मानदंडों को कर्मचारियों से गुप्त रखना चाहिए
(B) प्राचार्य को पुरस्कार को व्यवस्थित रूप से घुमाना चाहिए ताकि वास्तविक योग्यता की परवाह किए बिना प्रत्येक स्टाफ सदस्य को यह प्राप्त हो
(C) चयन मानदंड पारदर्शी, वस्तुनिष्ठ और अग्रिम रूप से संप्रेषित होने चाहिए
(D) यह पुरस्कार विशेष रूप से शैक्षणिक संकाय के भीतर सबसे वरिष्ठ शिक्षकों के लिए आरक्षित और प्रदान किया

NODIA

जाना चाहिए

86. एक पुरस्कार प्रणाली के निष्पादन में 'सहभागितात्मक न्याय' (Interactional Justice) के संबंध में निम्नलिखित में से कौन सा कथन सही है?
(A) यह नागरिक सेवा दिशानिर्देशों और नियमों के तहत वित्तीय बोनस भुगतानों की सटीक गणितीय गणना से संबंधित है
(B) यह अंतर-व्यक्तिगत व्यवहार और सम्मान की गुणवत्ता से संबंधित है जो एक कर्मचारी को तब प्राप्त होता है जब कोई पुरस्कार या निर्णय संप्रेषित किया जाता है
(C) यह एक प्रशासनिक जनादेश के रूप में कार्य करता है जिसके लिए सभी शिक्षण और गैर-शिक्षण कर्मचारियों को दैनिक आधार पर सामाजिक रूप से बातचीत करने की आवश्यकता होती है
(D) यह केंद्रीय सिविल सेवाएं आचरण नियमों के तहत अधिनियमित एक अनिवार्य वैधानिक कर्मचारी कल्याण नियम का प्रतिनिधित्व करता है

87. पीएम श्री स्कूल (PM SHRI Schools) योजना के तहत, जो स्कूल गुणवत्ता मापदंडों में महत्वपूर्ण सुधार प्रदर्शित करते हैं, उन्हें मान्यता दी जाती है और अतिरिक्त अनुदान प्रदान किया जाता है। विद्यालय के कर्मचारियों के लिए, यह किसके एक रूप के रूप में कार्य करता है?
(A) कर्मचारियों के लिए व्यक्तिगत दर-दर (Piece-Rate) मौद्रिक मुआवजा योजनाएं
(B) मैक्रो-स्तर समूह प्रोत्साहन और संस्थागत मान्यता (Institutional Recognition)
(C) अंतःप्राचीर स्वास्थ्य कल्याण
(D) वैधानिक पेंशन लाभ

88. कर्मचारी सहायता कार्यक्रम (Employee Assistance Programs - EAPs) अक्सर "पर्यवेक्षी रेफरल" (Supervisory Referral) तंत्र का उपयोग करते हैं। इसका अर्थ है:
(A) किसी भी शिक्षण या गैर-शिक्षण कर्मचारी सदस्य को संदर्भित करने से पहले प्राचार्य को मनोवैज्ञानिक परामर्श सत्रों से गुजरना आवश्यक है
(B) एक पर्यवेक्षक या प्राचार्य सुझाव देता है कि एक कर्मचारी EAP सेवाओं की तलाश करे जब व्यक्तिगत समस्याएं नौकरी के प्रदर्शन को नकारात्मक रूप से प्रभावित करने लगें
(C) कर्मचारी अनुशासनात्मक कार्रवाई के लिए अपने पर्यवेक्षक को संदर्भित करता है
(D) EAP काउंसलर कर्मचारी के निजी रहस्यों की रिपोर्ट प्राचार्य को देता है

89. एक शिक्षक सकारात्मक विषमता (Positive Inequity) महसूस करता है क्योंकि उन्हें लगता है कि वे अपने साथियों की तुलना में कम काम करते हैं लेकिन समान वेतन और उच्च प्रशंसा प्राप्त करते हैं। साम्या सिद्धांत के अनुसार, इस परेशानी को हल करने के लिए, शिक्षक क्या कर सकता है?
(A) स्कूल प्राचार्य के खिलाफ औपचारिक रूप से एक आधिकारिक प्रशासनिक शिकायत दर्ज कराना
(B) उन्हें मिलने वाले पुरस्कारों को उचित ठहराने के लिए अपने प्रयास और इनपुट को बढ़ाना
(C) उच्च वेतन की मांग करना
(D) अपने इनपुट को और कम करना

90. शिक्षण और गैर-शिक्षण कर्मचारियों के लिए स्कूल परिसर के भीतर समय-समय पर आयोजित निवारक स्वास्थ्य जाँच (Preventive Health Check-ups) किसका प्रतिनिधित्व करती हैं?
(A) एक अनिवार्य प्रशासनिक अनुशासनात्मक और अनुपालन जनादेश (Compliance Mandate)
(B) एक अंतःप्राचीर, सक्रिय कर्मचारी कल्याण उपाय (Intramural Proactive Employee Welfare Measure)
(C) एक अंतर्निहित पुरस्कार तंत्र
(D) एक संज्ञानात्मक विकृति तकनीक

91. एक विद्यालय में, पुरानी विशुद्ध रूप से वरिष्ठता-आधारित पदोन्नति प्रणाली को योग्यता-सह-वरिष्ठता प्रणाली से बदलना मुख्य रूप से कर्मचारी प्रेरणा के किस पहलू को संबोधित करता है?
(A) वितरणात्मक न्याय और साम्या की धारणा (Distributive Justice and Equity Perception)
(B) अनिवार्य वैधानिक कल्याण अनुपालन नियम
(C) बहिःप्राचीर कल्याण (Extra-Mural Welfare)
(D) अति-औचित्य प्रभाव (Overjustification Effect)

92. "पुरस्कार" (Reward) और "मान्यता" (Recognition) के बीच मुख्य अंतर यह है कि:
(A) पुरस्कार विशिष्ट लक्ष्यों के लिए मूर्त वस्तुएं हैं, जबकि मान्यता अमूर्त प्रयास की स्वीकृति है
(B) पुरस्कार सख्ती से अंतर्निहित मनोवैज्ञानिक प्रेरक हैं, जबकि मान्यता में विशुद्ध रूप से बाह्य वित्तीय भुगतान शामिल हैं
(C) पुरस्कार विशेष रूप से सहकर्मी सहयोगियों द्वारा प्रदान किए जाते हैं, जबकि मान्यता केवल राज्य सरकार के निकायों द्वारा प्रशासित की जाती है
(D) मानक संगठनात्मक प्रबंधन सिद्धांत में दोनों शब्दों के बीच कोई वैचारिक या परिचालन अंतर नहीं है

93. यदि किसी सरकारी विद्यालय के शिक्षक की अपनी वर्तमान नौकरी में बने रहने की प्राथमिक प्रेरणा उनके संचित जीपीएफ और पेंशन लाभों को खोने का डर है, तो उनका प्रतिधारण (Retention) किससे संचालित होता है?
(A) अत्यधिक संलग्न भावनात्मक प्रतिबद्धता (Affective Commitment)
(B) निरंतरता प्रतिबद्धता (Continuance

Downloaded from www.pdf.tube

Commitment)
(C) मानकीकृत प्रतिबद्धता (Normative Commitment)
(D) अंतर्निहित प्रेरणा (Intrinsic Motivation)

94. चुनाव कर्तव्यों के लिए रविवार को काम करने के लिए आवश्यक गैर-शिक्षण कर्मचारी सदस्य को 'क्षतिपूरक अवकाश' (Compensatory Off) का प्रावधान एक प्रशासनिक उपाय है जिसका उद्देश्य है:
(A) कार्य-जीवन संतुलन (Work-Life Balance) और समय का उचित मुआवजा
(B) गैर-मौद्रिक अंतर्निहित कार्य संवर्धन और विकास रणनीति
(C) समूह लाभ-साझाकरण (Gain-sharing)
(D) दंडात्मक अनुशासन

95. बुनियादी साक्षरता के लिए एक नए शैक्षणिक ढांचे को सहयोगात्मक रूप से डिजाइन करने के लिए चार शिक्षकों को सौंपा गया है। तीन शिक्षक अत्यधिक प्रयास करते हैं, जबकि चौथा शिक्षक कुछ भी योगदान नहीं देता है लेकिन अंतिम रिपोर्ट पर हस्ताक्षर करता है। प्राचार्य सार्वजनिक रूप से चारों की समान रूप से प्रशंसा करता है। संगठनात्मक व्यवहार सिद्धांतों के अनुसार, इस परिदृश्य से निम्नलिखित में से क्या होने की सबसे अधिक संभावना है?
(A) संपूर्ण चार सदस्यीय कार्य समूह में पारस्परिक अंतर-व्यक्तिगत विश्वास और कार्य सामंजस्य में तीव्र वृद्धि
(B) फ्री-राइडर समस्या के कारण कड़ी मेहनत करने वाले शिक्षकों के बीच नकारात्मक विषमता (Negative Inequity) की भावनाएँ
(C) चौथे शिक्षक की अंतर्निहित मनोवैज्ञानिक प्रेरणा और कार्य नीति में एक महत्वपूर्ण दीर्घकालिक वृद्धि
(D) पूरे विद्यालय में सभी शिक्षण कर्मचारियों के लिए उल्लेखनीय रूप से बढ़ा हुआ कार्य-जीवन संतुलन (Work-Life Balance) और समग्र नौकरी का संतोष

96. विद्यालय परिवेश में "भूमिका अस्पष्टता" (Role Ambiguity) और "भूमिका संघर्ष" (Role Conflict) किसके प्राथमिक योगदानकर्ता हैं?
(A) व्यावसायिक तनाव (Occupational Stress), जो कर्मचारी कल्याण और कार्य-जीवन संतुलन को नकारात्मक रूप से प्रभावित करता है
(B) काफी बढ़ी हुई अंतर्निहित प्रेरणा और व्यक्तिगत कक्षा की नौकरी का संतोष
(C) प्रभावी समूह प्रोत्साहन योजनाएं
(D) सकारात्मक विषमता (Positive Inequity)

97. निम्नलिखित में से कौन सा एक अच्छी तरह से डिज़ाइन किए गए कर्मचारी कल्याण (Employee Welfare) कार्यक्रम का उद्देश्य नहीं है?
(A) कर्मचारियों के जीवन स्तर में सुधार करना
(B) वफादारी और अपनत्व की भावना को बढ़ावा देना
(C) कर्मचारी टर्नओवर (Employee Turnover) की दर को बढ़ाना
(D) अनुपस्थिति और देरी (Absenteeism and Tardiness) को कम करना

98. पुरस्कारों के प्रभाव का मूल्यांकन करते समय, "दृष्टि रेखा" (Line of Sight) शब्द का तात्पर्य है:
(A) प्राचार्य के प्रशासनिक कार्यालय को केंद्रीय शिक्षक स्टाफ रूम से अलग करने वाली प्रत्यक्ष भौतिक दूरी
(B) व्यक्तिगत प्रदर्शन और प्राप्त पुरस्कारों के बीच संबंध देखना
(C) शैक्षणिक संस्थान के वार्षिक वित्तीय लेखापरीक्षा की कुल परिचालन पारदर्शिता और सार्वजनिक पहुंच
(D) प्रति शैक्षणिक वर्ष स्वीकार्य अवकाश दिनों की अधिकतम संख्या पर सीमा निर्धारित करने वाला सख्त वैधानिक विनियमन

99. शिक्षकों को स्कूल के घंटों के बाद स्कूल परिसर में एक सुसज्जित व्यायामशाला (Gymnasium) तक पहुंच प्रदान करना किसका एक उदाहरण है?
(A) शारीरिक स्वास्थ्य और मनोरंजन पर केंद्रित गैर-वैधानिक अंतःप्राचीर कल्याण (Non-Statutory Intramural Welfare)
(B) सार्वजनिक शैक्षिक सेवा प्रावधानों के तहत आवश्यक अनिवार्य वैधानिक अंतःप्राचीर कल्याण (Statutory Intramural Welfare)
(C) संस्थागत कर्मचारियों के लिए डिज़ाइन की गई एक सामूहिक प्रदर्शन-आकस्मिक समूह प्रोत्साहन योजना
(D) प्रत्यक्ष वार्षिक वेतनमान वृद्धि के माध्यम से वितरित एक बाह्य मौद्रिक पुरस्कार

NODIA

100. एक सरकारी शैक्षणिक संस्थान के लिए कुल पुरस्कार रणनीति (Total Rewards Strategy) में जहाँ मूल वेतन में आसानी से बदलाव नहीं किया जा सकता है, प्रशासकों को किस पर भारी जोर देना चाहिए?
(A) सभी विभागों में कर्मचारी के प्रदर्शन और संस्थागत योगदान को पूरी तरह से अनदेखा करना
(B) लाभों, कार्य-जीवन संतुलन (Work-Life Balance), मान्यता और करियर विकास के अवसरों का लाभ उठाना
(C) शिक्षण कर्मचारियों को बाह्य निजी ट्यूशन असाइनमेंट मांगकर अपनी आय बढ़ाने के लिए स्पष्ट रूप से प्रोत्साहित करना
(D) संस्थागत परिचालन लागत को कम करने के लिए मौजूदा वैधानिक कर्मचारी कल्याण (Employee Welfare) उपायों को व्यवस्थित रूप से घटाना

18. (D) कार्य परिस्थितियों, स्वास्थ्य और कर्मचारियों के समग्र कल्याण में सुधार के लिए नियोक्ता के प्रयास
विद्यालय प्रशासन में कर्मचारी कल्याण (Employee Welfare) से तात्पर्य उन सभी सेवाओं, सुविधाओं और उपायों से है जो नियोक्ता द्वारा कर्मचारियों की कार्य परिस्थितियों (Working Conditions), स्वास्थ्य, सुरक्षा और जीवन स्तर में सुधार के लिए प्रदान की जाती हैं। इसका मुख्य उद्देश्य एक अनुकूल वातावरण तैयार करना है जिससे कर्मचारियों की कार्यकुशलता और समग्र कार्य-संतोष (Job Satisfaction) में वृद्धि हो सके।

19. (B) केवल I, II और IV
कर्मचारी मान्यता के सिद्धांतों के अनुसार, मान्यता समयबद्ध (Timely) होनी चाहिए, विशिष्ट व्यवहारों पर केंद्रित होनी चाहिए और सभी पात्र कर्मचारियों के लिए निष्पक्ष एवं प्राप्य (Attainable) होनी चाहिए। मान्यता को हमेशा बड़े वित्तीय बोनस से जोड़ना आवश्यक नहीं है; गैर-मौद्रिक और अनौपचारिक प्रशंसा भी कर्मचारियों की प्रेरणा (Motivation) और मनोबल को सुदृढ़ करने में समान रूप से प्रभावी होती है।

20. (D) वैधानिक उपाय सरकारी नियमों द्वारा कानूनी रूप से अनिवार्य हैं, जबकि गैर-वैधानिक उपाय स्वैच्छिक प्रबंधन पहल हैं।
वैधानिक कल्याण उपाय (Statutory Welfare Measures) राज्य या केंद्र सरकार के श्रम कानूनों एवं अधिनियमों द्वारा कानूनी रूप से अनिवार्य होते हैं, जिनका पालन करना संस्थान के लिए बाध्यकारी है। इसके विपरीत, गैर-वैधानिक उपाय स्वैच्छिक प्रबंधन पहल (Voluntary Management Initiatives) होते हैं, जिन्हें संस्थागत प्रबंधन कर्मचारियों की भलाई, संतुष्टि और कार्य-संस्कृति में सुधार हेतु अपनी इच्छानुसार लागू करता है।

21. (B) कर्मचारियों के लिए वार्षिक रियायती मनोरंजक यात्रा का आयोजन करना
किसी कानूनी अनिवार्यता के बिना कर्मचारियों के लिए वार्षिक रियायती मनोरंजक यात्रा (Recreational Trip) का आयोजन करना एक गैर-वैधानिक कल्याण उपाय (Non-Statutory Welfare Measure) का स्पष्ट उदाहरण है। यह प्रबंधन द्वारा कर्मचारियों के बीच अंतर-व्यक्तिगत संबंधों, तनावमुक्ति और टीम भावना (Team Spirit) को बढ़ावा देने के लिए अपनी इच्छा से शुरू की गई एक स्वैच्छिक संस्थागत पहल है।

22. (D) एक वैधानिक कल्याण उपाय (Statutory Welfare Measure)
केंद्रीय सिविल सेवाएं (अवकाश) नियमों के तहत महिला कर्मचारियों को नवजात शिशु की देखभाल हेतु अवकाश प्रदान करना एक वैधानिक कल्याण उपाय (Statutory Welfare Measure) है। यह अधिकार सरकारी नियमों और विधायी अधिनियमों द्वारा अनिवार्य किया गया है, जिसे लागू करना संस्थागत प्रशासन के लिए कानूनी रूप से बाध्यकारी है ताकि महिला कर्मचारियों का सामाजिक एवं पारिवारिक कल्याण सुनिश्चित हो सके।

23. (C) संस्थान के भौतिक परिसर के भीतर प्रदान की जाती हैं, जैसे स्टाफ रूम, पीने का पानी और प्राथमिक चिकित्सा
अंतःप्राचीर कल्याण सुविधाएं (Intra-Mural Welfare Facilities) वे सुविधाएं हैं जो नियोक्ता द्वारा संस्थागत भवन या भौतिक परिसर के भीतर प्रदान की जाती हैं। इनमें स्वच्छ पेयजल, उचित स्वच्छता, विश्राम हेतु सुसज्जित स्टाफ रूम, प्राथमिक चिकित्सा (First Aid) और सुरक्षा उपाय शामिल हैं। इनका मुख्य उद्देश्य कार्यस्थल पर कर्मचारियों को सुरक्षित, आरामदायक और अनुकूल वातावरण उपलब्ध कराना है।

24. (A) काम के घंटों के बाहर परिवहन सुविधाएं, आवास और मनोरंजक क्लब
बहिःप्राचीर कल्याण सुविधाओं (Extra-Mural Welfare Facilities) का तात्पर्य उन कल्याणकारी उपायों से है जो कार्यस्थल या स्कूल परिसर के बाहर कर्मचारियों के जीवन स्तर को सुधारने हेतु प्रदान किए जाते हैं। इसमें कर्मचारियों के लिए आवास व्यवस्था (Housing), रियायती परिवहन सेवाएं, मनोरंजक क्लब और खेल सुविधाएं शामिल हैं, जो कर्मचारियों एवं उनके परिवारों के समग्र जीवन स्तर को बेहतर बनाती हैं।

25. (A) A और R दोनों सही हैं तथा R, A की सही व्याख्या है
सुदृढ़ वैधानिक और गैर-वैधानिक कल्याण उपाय कर्मचारियों में संगठनात्मक प्रतिबद्धता (Organizational Commitment) का निर्माण करते हैं, जिससे कर्मचारी टर्नओवर (Employee Turnover) में उल्लेखनीय कमी आती है। कल्याणकारी उपाय यह दर्शाते हैं कि संगठन कर्मचारियों के स्वास्थ्य और कल्याण की परवाह करता है। इससे कर्मचारियों का कार्य-संतोष (Job Satisfaction) बढ़ता है, जिसके कारण कारण R अभिकथन A की पूर्ण और सही व्याख्या प्रस्तुत करता है।

26. (C) नियोक्ता का एक नैतिक दायित्व है कि वह एक अभिभावक के रूप में कार्य करे, माता-पिता की तरह कर्मचारियों की भलाई का ध्यान रखे
कर्मचारी कल्याण का पितृसत्तात्मक दृष्टिकोण (Paternalistic Approach) इस धारणा पर आधारित है कि नियोक्ता का अपने कर्मचारियों के प्रति अभिभावक समान नैतिक दायित्व है। इसमें नियोक्ता माता-पिता की तरह कर्मचारियों की भौतिक, सामाजिक और व्यक्तिगत भलाई का ध्यान रखता है। यह दृष्टिकोण यह मानता है कि कर्मचारी स्वयं अपने कल्याण का पूर्ण प्रबंधन करने में सक्षम नहीं हो सकते हैं।

27. (D) मातृत्व लाभ (संशोधन) अधिनियम, 2017 (Maternity Benefit Amendment Act, 2017)
मातृत्व लाभ (संशोधन) अधिनियम, 2017 (Maternity Benefit Amendment Act, 2017) के अनुसार, 50 या अधिक कर्मचारियों वाले सभी प्रतिष्ठानों और शैक्षणिक संस्थानों में क्रेश (Crèche) सुविधा प्रदान करना कानूनी रूप से अनिवार्य है। यह एक महत्वपूर्ण वैधानिक कल्याण उपाय है जो कामकाजी माताओं को उनके बच्चों की देखभाल हेतु सुरक्षित स्थान प्रदान करके कार्य-जीवन संतुलन सुनिश्चित करता है।

Click Here to Buy book on Amazon

असाधारण प्रदर्शन, उत्कृष्ट योगदान और विशेष उपलब्धियों को मान्यता (Recognition) प्रदान करने तथा निरंतर प्रेरणा बनाए रखने के लिए दिए जाते हैं।

9. (C) केवल I और III
विद्यालय में एक प्रभावी पुरस्कार प्रणाली (Reward System) पारदर्शी होनी चाहिए और वस्तुनिष्ठ मापदंडों (Objective Criteria) पर आधारित होनी चाहिए ताकि निष्पक्षता सुनिश्चित हो सके। साथ ही, इसे शैक्षणिक संस्थान के व्यापक रणनीतिक लक्ष्यों (Strategic Goals) के साथ संरेखित होना चाहिए। केवल व्यक्तिगत प्रदर्शन पर ध्यान केंद्रित करने के बजाय टीम वर्क (Teamwork) और सहयोगात्मक प्रयासों को भी उचित प्रोत्साहन मिलना आवश्यक है।

10. (A) मूल वेतन, परिवर्तनशील वेतन, लाभ, कार्य-जीवन संतुलन (Work-Life Balance), मान्यता और करियर विकास के अवसर
कुल पुरस्कार (Total Rewards) की अवधारणा में वे सभी प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष घटक शामिल होते हैं जो एक नियोक्ता अपने कर्मचारियों को प्रदान करता है। इसमें मूल वेतन, परिवर्तनशील वेतन (Variable Pay), वैधानिक लाभ, कार्य-जीवन संतुलन (Work-Life Balance) पहलों, औपचारिक मान्यता (Formal Recognition) तथा करियर विकास (Career Development) के अवसर शामिल हैं, जो कर्मचारी प्रतिधारण और संतुष्टि को बढ़ावा देते हैं।

11. (B) वांछित शैक्षणिक व्यवहारों (Desired Behaviors) को सुदृढ़ करना और यह प्रदर्शित करना कि संस्थान असाधारण प्रयास का सम्मान करता है
शिक्षकों के लिए मान्यता कार्यक्रमों (Recognition Programs) का प्राथमिक उद्देश्य सकारात्मक और वांछित शैक्षणिक व्यवहारों (Desired Behaviors) को सुदृढ़ करना है। ये कार्यक्रम यह प्रदर्शित करते हैं कि शैक्षणिक संस्थान असाधारण प्रयासों और नवाचारों का सम्मान करता है। इससे शिक्षकों का मनोबल बढ़ता है, संगठनात्मक प्रतिबद्धता (Organizational Commitment) सुदृढ़ होती है और अन्य कर्मचारियों को भी उत्कृष्टता हेतु प्रेरणा प्राप्त होती है।

12. (B) अंतर्निहित प्रयास (Intrinsic Effort) को मान्यता देने के लिए बाह्य गैर-मौद्रिक मान्यता (Extrinsic Non-Monetary Recognition) का उपयोग करना
इस परिदृश्य में, प्राचार्य शिक्षक के स्वेच्छाचार से किए गए अंतर्निहित प्रयास (Intrinsic Effort) को सम्मानित करने के लिए सार्वजनिक प्रशंसा और पुरस्कार प्रस्ताव जैसी बाह्य गैर-मौद्रिक मान्यता (Extrinsic Non-Monetary Recognition) का प्रयोग कर रहा है। यह दृष्टिकोण बिना किसी प्रत्यक्ष वित्तीय बोझ के शिक्षक की आंतरिक प्रेरणा (Intrinsic Motivation) और संगठनात्मक नागरिकता व्यवहार (Organizational Citizenship Behavior) को स्थायी रूप से बनाए रखता है।

13. (A) एक समर्पित पोर्टल के माध्यम से शिक्षकों द्वारा ऑनलाइन स्व-नामांकन (Self-Nomination)
शिक्षा मंत्रालय के दिशानिर्देशों के तहत शिक्षकों के लिए राष्ट्रीय पुरस्कार (National Awards to Teachers) की प्रक्रिया को पारदर्शी और सुलभ बनाया गया है। इसके अंतर्गत पात्र शिक्षक एक समर्पित ऑनलाइन पोर्टल के माध्यम से सीधे स्व-नामांकन (Self-Nomination) प्रस्तुत कर सकते हैं। यह पारदर्शी प्रक्रिया योग्य शिक्षकों को अपने शैक्षणिक योगदान और नवाचारों (Innovations) का प्रमाण प्रस्तुत करने का निष्पक्ष अवसर प्रदान करती है।

14. (C) मौखिक प्रशंसा या हाथ से लिखा प्रशंसा पत्र प्रदान करना
अनौपचारिक मान्यता (Informal Recognition) का तात्पर्य त्वरित, सहज और गैर-अमलाशाही प्रशंसा से है जिसका उपयोग नियमित आधार पर किया जा सकता है। प्राचार्य द्वारा शिक्षक को मौखिक प्रशंसा (Verbal Praise) देना या व्यक्तिगत रूप से हाथ से लिखा प्रशंसा पत्र प्रदान करना एक अत्यंत प्रभावी अनौपचारिक मान्यता उपकरण है, जो शिक्षक के आत्म-सम्मान (Self-Esteem) और प्रेरणा को तत्काल बढ़ाता है।

15. (D) A गलत है लेकिन R सही है
सार्वजनिक मान्यता कार्यक्रम (Public Recognition Programs) सभी कर्मचारियों के लिए सार्वभौमिक रूप से प्रभावी नहीं होते हैं क्योंकि व्यक्तिगत प्राथमिकताओं और व्यक्तित्व लक्षणों (Personality Traits) में भिन्नता होती है। कुछ अंतर्मुखी कर्मचारी सार्वजनिक ध्यान से असहज महसूस कर सकते हैं। इसलिए, R सही है कि व्यक्तित्व भिन्नताओं के कारण सार्वजनिक प्रशंसा का प्रभाव अलग-अलग हो सकता है, जिससे अभिकथन A असत्य सिद्ध होता है।

16. (C) छोटे सांकेतिक पुरस्कार के साथ एक बाह्य गैर-मौद्रिक मान्यता (Extrinsic Non-Monetary Recognition)
दिल्ली सरकार के शिक्षा निदेशालय द्वारा प्रदान किया जाने वाला राज्य शिक्षक पुरस्कार (State Teachers Award) मुख्य रूप से एक बाह्य गैर-मौद्रिक मान्यता (Extrinsic Non-Monetary Recognition) के रूप में कार्य करता है। हालांकि इसमें एक सांकेतिक नकद राशि या स्मृति चिन्ह शामिल हो सकता है, इसका प्राथमिक मूल्य सामाजिक सम्मान, पेशेवर प्रतिष्ठा (Professional Prestige) और शैक्षणिक उत्कृष्टता को सार्वजनिक स्वीकृति देना है।

NODIA

17. (D) प्राचार्यों के पास प्रदर्शन करने वाले शिक्षकों के मूल वेतन को बढ़ाने की पूर्ण विवेकाधीन शक्ति होती है।
सरकारी विद्यालयों में वेतन संरचना और मूल वेतन (Base Pay) का निर्धारण केंद्रीय या राज्य वेतन आयोगों और वैधानिक सेवा नियमों द्वारा होता है। विद्यालय के प्राचार्य के पास किसी शिक्षक के मूल वेतन को बढ़ाने या संशोधित करने की कोई प्रशासनिक या विवेकाधीन शक्ति (Discretionary Power) नहीं होती है। इसलिए यह कथन सरकारी प्रशासनिक ढांचे के संदर्भ में पूरी तरह गलत है।

59. (B) व्यक्तियों के बीच पुरस्कारों की मात्रा और आवंटन की कथित निष्पक्षता
वितरणात्मक न्याय (Distributive Justice) संगठनात्मक न्याय का वह पहलू है जो कर्मचारियों के बीच पुरस्कारों, संसाधनों और परिणामों के अंतिम आवंटन एवं मात्रा की कथित निष्पक्षता से संबंधित है। यह साम्या सिद्धांत से सीधे जुड़ा है और इस बात पर ध्यान केंद्रित करता है कि क्या परिणाम योगदान के अनुपात में निष्पक्ष हैं।

60. (D) I, II, III और IV
एडम्स के साम्या सिद्धांत के अनुसार, नकारात्मक विषमता का सामना करने पर कर्मचारी कई तरह की प्रतिक्रियाएं दे सकता है। इसमें आउटकम बढ़ाने का प्रयास करना (I), प्रयास कम करना (II), तुलनात्मक संदर्भ व्यक्ति (Referent) को बदलना (III) और संगठन छोड़ना (IV) शामिल हैं। ये चारों व्यवहार साम्या बहाली के अनुमानित तरीके हैं।

61. (B) यह सुनिश्चित करना कि पुरस्कार विजेताओं के चयन के मानदंड और तरीके पारदर्शी, सुसंगत और पूर्वाग्रह से मुक्त हों
प्रक्रियात्मक न्याय (Procedural Justice) निर्णयों और पुरस्कारों के निर्धारण के लिए उपयोग की जाने वाली प्रक्रियाओं, नियमों और तंत्र की कथित निष्पक्षता को संदर्भित करता है। विद्यालय के मान्यता कार्यक्रम में यह सुनिश्चित करना आवश्यक है कि चयन मानदंड पारदर्शी, पूर्वाग्रह-मुक्त, सुसंगत और वस्तुनिष्ठ हों ताकि सभी कर्मचारियों का विश्वास बना रहे।

62. (A) साम्या संवेदनशीलता (Equity Sensitivity)
साम्या संवेदनशीलता (Equity Sensitivity) की अवधारणा यह व्याख्या करती है कि विभिन्न व्यक्ति विषमता के प्रति अलग-अलग प्रतिक्रियाएं देते हैं। कुछ लोग (परोपकारी) कम पुरस्कार मिलने पर भी सहिष्णु रहते हैं, जबकि अन्य (हकदार) समान या कम इनपुट के लिए भी अधिक पुरस्कारों की मांग करते हैं। यह व्यक्तिगत भिन्नता साम्या धारणा को प्रभावित करती है।

63. (B) सामूहिक प्रदर्शन या समूह आउटपुट के आधार पर एक टीम को मुआवजा वितरित करती है
समूह प्रोत्साहन योजना (Group Incentive Scheme) एक ऐसी पुरस्कार व्यवस्था है जो केवल व्यक्तिगत प्रदर्शन के बजाय पूरे समूह या टीम के सामूहिक आउटपुट और उपलब्धियों के आधार पर वित्तीय या गैर-वित्तीय प्रोत्साहन वितरित करती है। इसका उद्देश्य कर्मचारियों के बीच सहयोग, समन्वय और साझा जिम्मेदारी को बढ़ावा देना होता है।

64. (C) समूह के कुछ सदस्य समान पुरस्कार हिस्से प्राप्त करते हुए कम प्रयास करते हैं
फ्री-राइडर समस्या (Free-Rider Problem) समूह प्रोत्साहन योजनाओं की एक प्रमुख चुनौती है। यह स्थिति तब उत्पन्न होती है जब समूह के कुछ सदस्य न्यूनतम प्रयास या योगदान देते हैं, लेकिन सामूहिक सफलता के आधार पर मिलने वाले पुरस्कारों में अन्य कड़ा परिश्रम करने वाले सदस्यों के समान ही बराबर का हिस्सा प्राप्त कर लेते हैं।

65. (B) टीम के प्रदर्शन पर आधारित एक समूह प्रोत्साहन योजना (Group Incentive Scheme)
जब प्राचार्य पूरे विज्ञान विभाग के सामूहिक लक्ष्य (100% परिणाम) की प्राप्ति पर विभाग को मान्यता और संसाधन आवंटन का प्रस्ताव देता है, तो वह एक समूह प्रोत्साहन योजना (Group Incentive Scheme) लागू कर रहा है। यह योजना व्यक्तिगत प्रतिस्पर्धा के स्थान पर पूरे विभाग में टीम वर्क और सहयोगात्मक प्रयासों को प्रोत्साहित करती है।

66. (D) जब कार्यों में उच्च स्तर की अंतर-निर्भरता (Task Interdependence) होती है और सफलता के लिए टीम वर्क आवश्यक होता है
समूह प्रोत्साहन योजना की सफलता उन परिस्थितियों में सर्वाधिक होती है जहाँ कार्यों में उच्च कार्य अंतर-निर्भरता (Task Interdependence) पाई जाती है। जब अंतिम परिणाम प्राप्त करने के लिए कर्मचारियों के बीच परस्पर सहयोग, सूचना साझाकरण और संयुक्त प्रयास अनिवार्य होते हैं, तब सामूहिक पुरस्कार प्रणाली अत्यधिक प्रभावी सिद्ध होती है।

67. (A) संगठन के भीतर उत्पादकता में विशिष्ट सुधार या लागत बचत से होने वाले वित्तीय लाभों में कर्मचारी हिस्सा लेते हैं
लाभ-साझाकरण (Gain-sharing) एक समूह प्रोत्साहन कार्यक्रम है जो किसी इकाई या संगठन में उत्पादकता में वृद्धि, परिचालन दक्षता या लागत में कमी से प्राप्त वित्तीय लाभों को कर्मचारियों के साथ साझा करता है। यह योजना कर्मचारियों को सामूहिक रूप से प्रक्रियात्मक सुधार करने और संसाधनों की बचत हेतु प्रेरित करती है।

68. (D) व्यक्तिगत रूप से काम करने की तुलना में सामूहिक रूप से काम करते समय व्यक्तियों द्वारा कम प्रयास करने की प्रवृत्ति
सामाजिक सुस्ती (Social Loafing) एक मनोवैज्ञानिक घटना है जिसमें व्यक्ति अकेले कार्य करने की तुलना में किसी समूह के भाग के रूप में कार्य करते समय अपेक्षाकृत कम प्रयास करते हैं। ऐसा इसलिए होता है क्योंकि समूह में व्यक्तिगत उत्तरदायित्व अस्पष्ट हो जाता है, जिससे फ्री-राइडर समस्या उत्पन्न होने की संभावना बढ़ जाती है।

69. (B) अंतर-विभागीय सहयोग का टूटना और संसाधनों या सर्वोत्तम प्रथाओं को साझा न करना
जब विभिन्न विभागों के बीच अत्यधिक प्रतिस्पर्धी समूह प्रोत्साहन योजनाएं लागू की जाती हैं, तो अंतर-विभागीय प्रतिद्वंद्विता पैदा हो सकती है। इसके दुष्परिणाम स्वरूप विभागों के बीच सहयोग का अभाव, सूचनाओं और संसाधनों को छिपाने की प्रवृत्ति तथा अस्वास्थ्यकर प्रतिस्पर्धा जन्म लेती है, जो समग्र संस्थागत वातावरण को नुकसान पहुँचाती है।

70. (B) सरकारी विद्यालय गैर-लाभकारी सार्वजनिक सेवा संस्थान हैं, जिससे लाभ माप और वितरण लागू नहीं होता है
सार्वजनिक सरकारी स्कूल गैर-लाभकारी सेवा-उन्मुख संस्थान के रूप में कार्य करते हैं, जिनका उद्देश्य लाभ कमाना नहीं अपितु लोक कल्याण और शिक्षा प्रदान करना है। वाणिज्यिक लाभ की अनुपस्थिति के कारण, इन संस्थानों में पारंपरिक लाभ-

Downloaded from www.pdf.tube

28. (A) मनोरंजन और पारिवारिक जुड़ाव के लिए डिज़ाइन किया गया एक वैधानिक कल्याण/लाभ उपाय
सरकारी कर्मचारियों के लिए अवकाश यात्रा रियायत (Leave Travel Concession - LTC) एक स्थापित वैधानिक कल्याण उपाय (Statutory Welfare Measure) है। यह योजना कर्मचारियों को अपने परिवार के साथ यात्रा करने और तरोताजा होने के लिए वित्तीय सहायता प्रदान करती है। इसका मुख्य उद्देश्य कार्य-तनाव को कम करना, पारिवारिक जुड़ाव को बढ़ावा देना और कर्मचारियों के समग्र स्वास्थ्य एवं कार्यक्षमता को पुनर्स्थापित करना है।

29. (D) I, II और III
सरकारी सेवा नियमों के तहत, महिला कर्मचारी 180 दिनों के मातृत्व अवकाश (Maternity Leave) की हकदार हैं और पुरुष कर्मचारी 15 दिनों के पितृत्व अवकाश (Paternity Leave) के हकदार हैं। इसके अतिरिक्त, महिला कर्मचारियों को पूरी सेवा अवधि के दौरान अधिकतम 730 दिनों का बाल देखभाल अवकाश (Child Care Leave - CCL) स्वीकृत किया जा सकता है। तीनों कथन वैधानिक रूप से सही हैं।

30. (C) यह शिक्षकों को विश्राम करने, पाठ तैयार करने और सहयोग करने के लिए स्थान प्रदान करता है, जिससे उत्पादकता में सुधार होता है
सुसज्जित स्टाफ रूम एक अत्यंत महत्वपूर्ण अंतःप्राचीर कल्याण सुविधा (Intramural Welfare Facility) है। यह शिक्षकों को कक्षाओं के बीच विश्राम करने, आगामी पाठों की योजना बनाने, मूल्यांकन कार्य संपादित करने और सहकर्मियों के साथ सहयोगात्मक चर्चा (Collaborative Discussion) करने के लिए उपयुक्त स्थान देता है। इससे मानसिक थकान दूर होती है और शिक्षकों की कार्यक्षमता एवं उत्पादकता में सुधार होता है।

31. (D) कर्मचारियों को व्यक्तिगत या कार्य-संबंधी समस्याओं को हल करने में मदद करने के लिए गोपनीय परामर्श और सहायता सेवाएं प्रदान करना
कर्मचारी सहायता कार्यक्रम (Employee Assistance Program - EAP) का प्राथमिक उद्देश्य कर्मचारियों को उनकी व्यक्तिगत, पारिवारिक या कार्य-संबंधी समस्याओं के समाधान हेतु गोपनीय परामर्श (Confidential Counseling) और व्यावसायिक सहायता प्रदान करना है। यह कार्यक्रम तनाव, मानसिक स्वास्थ्य समस्याओं और अन्य व्यक्तिगत चुनौतियों को दूर करके कर्मचारी के समग्र कल्याण और कार्यस्थल पर उत्पादकता (Productivity) को सुनिश्चित करता है।

32. (B) कर्मचारी कल्याण के लिए कर्मचारी सहायता कार्यक्रम (Employee Assistance Program - EAP) दृष्टिकोण का उपयोग करना
इस परिदृश्य में, दंडात्मक कार्रवाई के बजाय मानसिक स्वास्थ्य परामर्श सेवाओं का सुझाव देना कर्मचारी सहायता कार्यक्रम (Employee Assistance Program - EAP) के सिद्धांतों को दर्शाता है। यह दृष्टिकोण स्वीकार करता है कि व्यक्तिगत तनाव और शोक कर्मचारी के प्रदर्शन को प्रभावित कर सकते हैं। गोपनीय सहायता और परामर्श प्रदान करके कर्मचारी के मानसिक स्वास्थ्य और कार्य क्षमता को पुनर्स्थापित करने का प्रयास किया जाता है।

33. (C) सख्त गोपनीयता (Strict Confidentiality) ताकि यह सुनिश्चित हो सके कि कर्मचारी व्यावसायिक प्रतिशोध के डर के बिना मदद मांगने में सुरक्षित महसूस करें
प्रभावी कर्मचारी सहायता कार्यक्रम (Employee Assistance Program - EAP) की सबसे महत्वपूर्ण विशेषता सख्त गोपनीयता (Strict Confidentiality) है। कर्मचारियों को यह विश्वास होना चाहिए कि उनके परामर्श सत्र और व्यक्तिगत समस्याओं का विवरण प्रबंधन या सहयोगियों के साथ साझा नहीं किया जाएगा। यह गोपनीयता कर्मचारियों को बिना किसी व्यावसायिक प्रतिशोध या सामाजिक पूर्वाग्रह के डर के सहायता लेने हेतु प्रोत्साहित करती है।

34. (A) ऐसी रणनीतियाँ और नीतियाँ जो कर्मचारियों को कार्य जिम्मेदारियों और व्यक्तिगत/पारिवारिक जीवन के बीच अपने समय और ऊर्जा को विभाजित करने में मदद करती हैं
कार्य-जीवन संतुलन (Work-Life Balance) उन संस्थागत रणनीतियों और व्यक्तिगत अभ्यासों को संदर्भित करता है जो कर्मचारियों को अपनी पेशेवर जिम्मेदारियों और व्यक्तिगत या पारिवारिक जीवन के बीच समय और ऊर्जा का प्रभावी संतुलन बनाने में सक्षम बनाते हैं। यह तनाव को कम करता है, बर्नआउट (Burnout) को रोकता है और कर्मचारियों की समग्र शारीरिक और मानसिक भलाई को बढ़ावा देता है।

NODIA

35. (C) A सही है लेकिन R गलत है
शिक्षकों को अक्सर घर पर पाठ योजना तैयार करने और उत्तर-पुस्तिकाएं जांचने जैसा अदृश्य कार्यभार (Invisible Workload) संभालना पड़ता है, जिससे कार्य-जीवन संतुलन प्रभावित होता है। कथन A सही है। हालांकि, सरकारी स्कूलों में निश्चित समय-सारणी होती है और सभी शिक्षकों को लचीला कार्य समय (Flexi-time) प्रदान नहीं किया जाता है, जिसके कारण कारण R पूरी तरह असत्य सिद्ध होता है।

36. (B) भावनात्मक थकान और व्यावसायिक बर्नआउट (Professional Burnout)
शिक्षकों में खराब कार्य-जीवन संतुलन का मुख्य परिणाम अत्यधिक मानसिक तनाव, भावनात्मक थकान (Emotional Exhaustion) और व्यावसायिक बर्नआउट (Professional Burnout) के रूप में सामने आता है। जब कार्य की माँगें व्यक्तिगत जीवन पर हावी होने लगती हैं, तो शिक्षक की कार्यक्षमता में गिरावट आती है, जिससे उसकी प्रेरणा, उत्साह और समग्र स्वास्थ्य पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ता है।

37. (C) दिल्ली सरकार कर्मचारी स्वास्थ्य योजना (Delhi Government Employees Health Scheme - DGEHS) या केंद्र सरकार स्वास्थ्य योजना (Central Government Health Scheme - CGHS) जैसी योजनाएं
सरकारी विद्यालयों में कर्मचारियों और उनके परिवारजनों के लिए स्वास्थ्य सुरक्षा को दिल्ली सरकार कर्मचारी स्वास्थ्य

उत्तर (व्याख्या सहित)

1. (B) कर्मचारियों को क्षतिपूर्ति (Compensation) देने, उन्हें मान्यता (Recognition) देने और प्रेरित करने के लिए डिज़ाइन की गई नीतियों, प्रक्रियाओं और प्रथाओं का संयोजन
शैक्षणिक संस्थान में पुरस्कार प्रणाली (Reward System) नीतियों, प्रक्रियाओं और रणनीतियों का एक समन्वित ढांचा प्रस्तुत करती है। इसका प्राथमिक उद्देश्य कर्मचारियों को निष्पादित कार्य हेतु उचित क्षतिपूर्ति (Compensation) देना, उनके विशेष योगदान को मान्यता (Recognition) प्रदान करना और उन्हें प्रेरित करना है। यह ढांचा संस्थागत लक्ष्यों की प्राप्ति और कर्मचारी जुड़ाव (Employee Engagement) को सुदृढ़ करने का कार्य करता है।

2. (D) यह स्वयं कार्य करने के व्यक्तिगत संतोष से आंतरिक रुप से प्राप्त होता है
अंतर्निहित पुरस्कार (Intrinsic Reward) एक ऐसा आंतरिक प्रतिफल है जो किसी व्यक्ति को कार्य निष्पादन से स्वतः प्राप्त होता है। इसमें बाह्य मौद्रिक लाभ की आवश्यकता नहीं होती। शिक्षण प्रक्रिया में व्यक्तिगत उपलब्धि की भावना (Sense of Accomplishment) और आत्म-संतुष्टि (Self-Satisfaction) प्राप्त करना इसका प्रमुख उदाहरण है, जो कर्मचारियों की आंतरिक प्रेरणा (Intrinsic Motivation) को सुदृढ़ करता है।

3. (A) शिक्षा निदेशालय द्वारा सार्वजनिक रुप से 'उत्कृष्टता प्रमाण पत्र' (Certificate of Excellence) से सम्मानित किया जाना
बाह्य गैर-मौद्रिक पुरस्कार (Extrinsic Non-Monetary Reward) बाह्य स्रोतों द्वारा प्रदान किया जाने वाला ऐसा सम्मान या मान्यता है जिसमें प्रत्यक्ष वित्तीय भुगतान (Financial Payment) शामिल नहीं होता। शिक्षा निदेशालय द्वारा किसी शिक्षक को सार्वजनिक रुप से प्रशंसा पत्र या उत्कृष्टता प्रमाण पत्र (Certificate of Excellence) प्रदान करना इसका उपयुक्त उदाहरण है, जो सामाजिक मान्यता (Social Recognition) और प्रतिष्ठा को बढ़ाता है।

4. (A) A और R दोनों सही हैं तथा R, A की सही व्याख्या है
अति-औचित्य प्रभाव (Overjustification Effect) की अवधारणा के अनुसार, जब किसी अंतर्निहित रुप से आकर्षक या रोचक कार्य के लिए अत्यधिक बाह्य मौद्रिक प्रोत्साहन (External Monetary Incentives) दिए जाते हैं, तो व्यक्ति की आंतरिक प्रेरणा (Intrinsic Motivation) कम हो जाती है। शिक्षक बाह्य पुरस्कारों को अपने व्यवहार का मुख्य कारण मानने लगते हैं, जिससे कार्य के प्रति उनका स्वाभाविक झुकाव और संतुष्टि घट जाती है।

5. (A) वे वैधानिक वेतनमानों, केंद्रीय नागरिक सेवाएं (Central Civil Services - CCS) नियमों और सरकारी अधिसूचनाओं द्वारा सख्ती से शासित होते हैं
सरकारी शैक्षणिक संस्थानों में मौद्रिक पुरस्कार (Monetary Rewards) और वित्तीय भत्ते पूरी तरह से औपचारिक प्रशासनिक नियमों द्वारा विनियमित होते हैं। ये केंद्रीय नागरिक सेवाएं (Central Civil Services - CCS) नियमों, वेतन आयोग की सिफारिशों और सरकारी अधिसूचनाओं (Government Notifications) के तहत कानूनी रुप से बाध्यकारी होते हैं। इनमें विद्यालय स्तर पर संस्थागत प्रमुख या स्थानीय समितियों द्वारा मनमाना संशोधन संभव नहीं होता है।

6. (D) बाह्य गैर-मौद्रिक पुरस्कार (Extrinsic Non-Monetary Reward) – उच्च पद पर पदोन्नति (Promotion)
उच्च पद पर पदोन्नति (Promotion) बाह्य गैर-मौद्रिक पुरस्कार (Extrinsic Non-Monetary Reward) का सही उदाहरण है क्योंकि यह संगठन द्वारा प्रदान की जाने वाली एक औपचारिक बाह्य मान्यता है, जो पदानुक्रमिक स्थिति (Hierarchical Status) और उत्तरदायित्व को बढ़ाती है। यद्यपि इससे वेतन वृद्धि जुड़ी हो सकती है, मूल रुप से पदोन्नति एक प्रशासनिक स्थिति और करियर उन्नति (Career Advancement) का प्रतीक है।

7. (B) सहायक प्रतिपुष्टि (Supportive Feedback) प्रदान करके और व्यावसायिक स्वायत्तता (Professional Autonomy) प्रदान करके
संज्ञानात्मक मूल्यांकन सिद्धांत (Cognitive Evaluation Theory) के अनुसार, जब कर्मचारियों को स्वायत्तता (Autonomy) और सक्षमता (Competence) का अनुभव होता है, तो उनकी अंतर्निहित प्रेरणा (Intrinsic Motivation) बढ़ती है। एक प्राचार्य शिक्षकों को रचनात्मक एवं सहायक प्रतिपुष्टि (Supportive Feedback) देकर तथा कक्षा शिक्षण में व्यावसायिक स्वायत्तता (Professional Autonomy) प्रदान करके उनके आत्म-निर्धारण (Self-Determination) और आंतरिक कार्य-संतोष को प्रभावी ढंग से बढ़ावा दे सकता है।

8. (C) क्षतिपूर्ति किए गए कार्य के लिए आधारभूत वेतन (Base Pay) का प्रतिनिधित्व करती है, जबकि पुरस्कार असाधारण प्रदर्शन के लिए अतिरिक्त मान्यता और प्रोत्साहन प्रदान करते हैं।
क्षतिपूर्ति (Compensation) संगठन द्वारा कर्मचारी को उसकी नियमित सेवाओं हेतु दिए जाने वाले अनिवार्य आधारभूत वेतन (Base Pay) और वैधानिक भत्तों को संदर्भित करती है। इसके विपरीत, पुरस्कार प्रणाली (Reward System) में वे सभी वित्तीय और गैर-वित्तीय प्रोत्साहन शामिल होते हैं जो

Click Here to Buy book on Flipkart

कमियों और संगठनात्मक समस्याओं को समझना है ताकि भविष्य में कर्मचारी प्रतिधारण रणनीतियों (Retention Strategies) में आवश्यक सुधार किया जा सके।

48. (B) वे समय पर हस्तक्षेप सक्षम करने के लिए प्रतिधारण कारकों और प्रस्थान जोखिमों की पहचान करने वाले सक्रिय साक्षात्कार हैं
"स्टे इंटरव्यू" (Stay Interviews) वर्तमान में कार्यरत कर्मचारियों के साथ आयोजित किए जाने वाले सक्रिय साक्षात्कार हैं। इनका उद्देश्य यह समझना है कि कर्मचारी संगठन में क्यों बने हुए हैं और कौन से कारक उन्हें असंतोष की ओर ले जा सकते हैं। यह प्रबंधन को कर्मचारी के नौकरी छोड़ने से पहले ही निवारक कदम उठाने का अवसर प्रदान करता है।

49. (A) वे विद्यालय के मूल्यों और लक्ष्यों के साथ भावनात्मक लगाव और पहचान महसूस करते हैं
भावनात्मक प्रतिबद्धता (Affective Commitment) का अर्थ कर्मचारी का संगठन के प्रति गहरा भावनात्मक जुड़ाव, पहचान और निष्ठा है। जब किसी शिक्षक में भावनात्मक प्रतिबद्धता उच्च होती है, तो वह विद्यालय के मूल्यों और लक्ष्यों को अपना मानता है तथा केवल किसी मजबूरी या बाह्य लाभ के कारण नहीं, बल्कि अपनी इच्छा से विद्यालय से जुड़ा रहता है।

50. (D) A गलत है लेकिन R सही है
केवल उच्च मौद्रिक मुआवजा गुणवत्ता वाले शिक्षकों का दीर्घकालिक प्रतिधारण सुनिश्चित नहीं कर सकता, क्योंकि गैर-वित्तीय कारक जैसे मनोवैज्ञानिक सुरक्षा, सहायक वातावरण और कार्य-जीवन संतुलन भी अत्यंत महत्वपूर्ण हैं। इसलिए अभिकथन A गलत है, जबकि कारण R पूरी तरह सही है जो गैर-वित्तीय कारकों के प्रतिधारण में महत्वपूर्ण योगदान को रेखांकित करता है।

51. (B) अपने कार्य इनपुट और परिणामों (Outputs) की तुलना प्रासंगिक दूसरों से करके निष्पक्षता और न्याय के लिए प्रयास करते हैं
एडम्स का प्रेरणा का साम्या सिद्धांत (Adams' Equity Theory of Motivation) यह प्रस्तावित करता है कि कर्मचारी अपने कार्यस्थल पर निष्पक्षता और न्याय की तलाश करते हैं। वे अपने इनपुट (प्रयास, योग्यता) और आउटपुट (वेतन, मान्यता) के अनुपात की तुलना समान स्थिति वाले अन्य सहकर्मियों (Referents) के अनुपात से करते हैं और साम्या महसूस करने पर ही प्रेरित होते हैं।

52. (D) अनुभव, प्रयास, शिक्षा और निष्ठा
साम्या सिद्धांत (Equity Theory) के संदर्भ में, "इनपुट" (Inputs) से तात्पर्य उन सभी संसाधनों, योगदानों और व्यक्तिगत प्रयासों से है जो एक कर्मचारी संगठन में लाता है। इसमें कर्मचारी का अनुभव, शिक्षा, कार्य-प्रयास, कौशल, समय और संस्था के प्रति निष्ठा शामिल हैं, जिनके बदले में वह उचित प्रतिफल की अपेक्षा करता है।

53. (A) उन्हें प्राप्त होने वाली स्थिति (Status), वेतन और नौकरी की सुरक्षा
साम्या सिद्धांत (Equity Theory) के अनुसार, "परिणाम/आउटकम" (Outcomes) वे सभी लाभ और प्रतिफल हैं जो एक कर्मचारी अपने द्वारा किए गए योगदान के बदले संगठन से प्राप्त करता है। इसमें प्राप्त होने वाला वेतन, वित्तीय भत्ते, स्थिति (Status), नौकरी की सुरक्षा (Job Security), मान्यता और पदोन्नति के अवसर शामिल होते हैं।

54. (B) वह व्यक्ति या समूह जिसके साथ एक कर्मचारी अपने स्वयं के इनपुट-टू-आउटकम अनुपात की तुलना करता है
एडम्स के साम्या सिद्धांत में "रेफरेंट" (Referent) वह तुलनात्मक व्यक्ति, समूह या पूर्व अनुभव होता है जिसके साथ कोई कर्मचारी अपने स्वयं के इनपुट-टू-आउटकम अनुपात की तुलना करता है। इस तुलना के आधार पर ही कर्मचारी अपने कार्यस्थल पर साम्या (Equity) या विषमता (Inequity) की मानसिक धारणा निर्मित करता है।

55. (B) नकारात्मक विषमता (Negative Inequity)
जब शिक्षक A अधिक प्रयास और इनपुट देने के बावजूद शिक्षक B के समान ही आउटकम (समान रेटिंग और प्रशंसा) प्राप्त करता है, तो वह नकारात्मक विषमता (Negative Inequity) का अनुभव करेगा। उसका इनपुट-टू-आउटकम अनुपात संदर्भ व्यक्ति के अनुपात से असंतुलित हो जाता है, जिससे उसमें असंतोष और अन्याय की भावना उत्पन्न होती है।

56. (D) अपने इनपुट को घटाना (Reducing Effort)
साम्या सिद्धांत के अनुसार, जब कोई कर्मचारी नकारात्मक विषमता (Negative Inequity) का अनुभव करता है, तो वह मानसिक संतुलन और साम्या बहाल करने का प्रयास करता है। इसके लिए वह अपने इनपुट को घटा सकता है (कम प्रयास करना), वेतन वृद्धि की मांग कर सकता है, या चरम स्थितियों में संगठन छोड़ सकता है।

57. (B) वास्तविक व्यवहार को बदले बिना इनपुट और आउटकम की धारणाओं को मानसिक रूप से बदलना
साम्या सिद्धांत में संज्ञानात्मक विकृति (Cognitive Distortion) एक मनोवैज्ञानिक प्रक्रिया है जिसमें कर्मचारी अपने वास्तविक व्यवहार या स्थिति को बदले बिना मानसिक रूप से अपने या संदर्भ व्यक्ति के इनपुट और आउटकम की धारणाओं को बदल देता है। ऐसा करके वह विषमता के तनाव को कम करने और साम्या महसूस करने का प्रयास करता है।

58. (C) शिक्षक उसी विद्यालय के भीतर काम करने वाले अन्य कर्मचारियों की तुलना में मुआवजे में निष्पक्षता महसूस करते हैं
आंतरिक साम्या (Internal Equity) का तात्पर्य किसी संगठन के भीतर विभिन्न पदों और भूमिकाओं के बीच मुआवजे की कथित निष्पक्षता से है। एक विद्यालय में आंतरिक साम्या तब होती है जब शिक्षक यह महसूस करते हैं कि उनकी भूमिकाओं, जिम्मेदारियों और प्रयासों के सापेक्ष उनका मुआवजा उसी विद्यालय के अन्य कर्मचारियों के निष्पक्ष रूप से संरेखित है।

Downloaded from www.pdf.tube

योजना (DGEHS) अथवा केंद्र सरकार स्वास्थ्य योजना (CGHS) जैसी वैधानिक योजनाओं द्वारा संस्थागत रूप दिया गया है। ये योजनाएं सूचीबद्ध अस्पतालों में कैशलेस उपचार और चिकित्सा व्यय प्रतिपूर्ति (Medical Reimbursement) की सुविधा प्रदान करके कर्मचारियों का स्वास्थ्य कल्याण सुनिश्चित करती हैं।

38. (B) सामान्य कार्य समय के बाहर कर्मचारियों को काम से संबंधित अनिवार्य इलेक्ट्रॉनिक संचार से बचाना
'डिस्कनेक्ट करने का अधिकार' (Right to Disconnect) अवधारणा का मुख्य उद्देश्य कर्मचारियों को आधिकारिक कार्य घंटों के समाप्त होने के बाद ईमेल, संदेशों और कॉल जैसे डिजिटल संचार से अलग होने की अनुमति देना है। यह पहल कार्य और व्यक्तिगत जीवन के बीच स्पष्ट सीमाएं निर्धारित करके कर्मचारियों को मानसिक तनाव और निरंतर कार्य-दबाव से सुरक्षा प्रदान करती है।

39. (D) I, II, III और IV
व्यापक कर्मचारी सहायता कार्यक्रम (Employee Assistance Programs - EAPs) में कर्मचारियों की भलाई हेतु बहुआयामी सेवाएं शामिल होती हैं। इनमें मानसिक स्वास्थ्य परामर्श, वित्तीय प्रबंधन परामर्श, मादक द्रव्यों के सेवन से मुक्ति हेतु पुनर्वास संदर्भ (Rehabilitation Referrals) और व्यक्तिगत मुद्दों के लिए कानूनी सलाह शामिल हैं। ये सभी घटक कर्मचारी के समग्र कल्याण और जीवन गुणवत्ता में सुधार लाते हैं।

40. (B) समस्याएं उत्पन्न होने से पहले नियमित स्वास्थ्य शिविरों, तनाव प्रबंधन कार्यशालाओं और एर्गोनॉमिक मूल्यांकनों का आयोजन करना
कर्मचारी कल्याण के प्रति एक सक्रिय दृष्टिकोण (Proactive Approach) समस्याओं के उत्पन्न होने की प्रतीक्षा करने के बजाय निवारक उपाय अपनाने पर केंद्रित होता है। नियमित स्वास्थ्य जांच शिविरों का आयोजन, तनाव प्रबंधन कार्यशालाएं और कार्यस्थल पर एर्गोनॉमिक मूल्यांकन (Ergonomic Assessments) जैसी पहलें स्वास्थ्य संबंधी समस्याओं को पहले ही रोककर कर्मचारियों के कल्याण को सुनिश्चित करती हैं।

41. (B) अपने सक्षम और उत्पादक कर्मचारियों को संगठन छोड़ने से रोकने की संगठन की क्षमता
मानव संसाधन प्रबंधन में कर्मचारी प्रतिधारण (Employee Retention) संगठन की उस क्षमता और रणनीतिक प्रयासों को संदर्भित करता है जिसके द्वारा वह अपने कुशल, सक्षम और उत्पादक कर्मचारियों को लंबी अवधि तक संस्था में बनाए रखता है। इसका मुख्य उद्देश्य स्वेच्छा से नौकरी छोड़ने की दर (Voluntary Turnover) को कम करना और संगठनात्मक निरंतरता को बनाए रखना है।

42. (C) अंतर्निहित पुरस्कार (Intrinsic Rewards) और गैर-मौद्रिक कार्य वातावरण कारक
जब वित्तीय संशोधन संभव न हो, तब शिक्षकों को रोके रखने के लिए सहायक कार्य वातावरण, समावेशी संस्कृति, स्वायत्तता और बाह्य गैर-मौद्रिक मान्यता जैसे कारक महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं। यह प्रतिधारण रणनीति अंतर्निहित पुरस्कारों (Intrinsic Rewards) और सकारात्मक कार्य-संस्कृति पर निर्भर करती है, जिससे कर्मचारी में संस्था के प्रति भावनात्मक प्रतिबद्धता और जुड़ाव उत्पन्न होता है।

43. (C) मान्यता (Recognition) और व्यावसायिक विकास के अवसर
हर्ज़बर्ग के दो-कारक सिद्धांत (Herzberg's Two-Factor Theory) के अनुसार, मान्यता (Recognition), उपलब्धि, उत्तरदायित्व और व्यावसायिक विकास के अवसर 'प्रेरक' (Motivators) कारक हैं। ये कारक कर्मचारियों में आंतरिक कार्य-संतोष (Job Satisfaction) को सीधे बढ़ाते हैं और उन्हें दीर्घकालिक रूप से संगठन में बनाए रखने (Retention) में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं।

44. (C) छात्र अधिगम निरंतरता में व्यवधान और संस्थागत ज्ञान का नुकसान
शिक्षक के नौकरी छोड़ने से उत्पन्न अप्रत्यक्ष लागत (Indirect Costs) में वे अमूर्त नुकसान शामिल हैं जिनका प्रत्यक्ष वित्तीय मापन कठिन होता है। अनुभवी शिक्षकों के जाने से छात्रों की अधिगम निरंतरता (Learning Continuity) प्रभावित होती है, संस्थागत ज्ञान और संस्कृति का नुकसान होता है तथा शेष स्टाफ के मनोबल और कार्यभार पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ता है।

NODIA

45. (A) केवल I और II
प्रतिस्पर्धी एवं निष्पक्ष क्षतिपूर्ति पैकेज और सहायक विद्यालय नेतृत्व शिक्षक प्रतिधारण (Teacher Retention) में सकारात्मक योगदान देते हैं क्योंकि ये संतुष्टि और सुरक्षा प्रदान करते हैं। इसके विपरीत, अत्यधिक और अवांछनीय प्रशासनिक कार्यभार शिक्षकों में तनाव और बर्नआउट पैदा करता है, जिससे प्रतिधारण प्रभावित होता है। इसलिए केवल कथन I और II ही सकारात्मक कारक हैं।

46. (B) संस्थागत, व्यक्तिगत और सामुदायिक कारक जो एक कर्मचारी को उनके वर्तमान संगठन से बांधते हैं
"जॉब एम्बेडेडनेस" (Job Embeddedness) की अवधारणा उन सामाजिक, संस्थागत, व्यक्तिगत और सामुदायिक संबंधों के संजाल को संदर्भित करती है जो किसी कर्मचारी को उसके वर्तमान संगठन और वातावरण से जोड़ते हैं। ये जुड़ाव, संबंध और त्याग की लागत मिलकर कर्मचारी को संगठन छोड़ने से रोकते हैं और प्रतिधारण (Retention) को सुदृढ़ बनाते हैं।

47. (C) निकास साक्षात्कार (Exit Interview)
निकास साक्षात्कार (Exit Interview) मानव संसाधन प्रबंधन का एक महत्वपूर्ण उपकरण है जो संगठन छोड़ने वाले कर्मचारियों के साथ आयोजित किया जाता है। इसका प्राथमिक उद्देश्य कर्मचारी के जाने के वास्तविक कारणों, कार्यस्थल की

साझाकरण योजनाओं (Profit-Sharing Plans) का मापन, गणना और वित्तीय वितरण व्यावहारिक रुप से संभव और लागू नहीं होता है।

71. (B) समूह प्रोत्साहन योजनाएँ / लाभ-साझाकरण (Gain-sharing)
प्रदर्शन-आधारित विद्यालय अनुदान पूरे संस्थान के सामूहिक परिणामों और सुधारों के आधार पर आवंटित किए जाते हैं। यह तंत्र समूह प्रोत्साहन योजनाओं (Group Incentive Schemes) या लाभ-साझाकरण (Gain-sharing) के सिद्धांतों के समान कार्य करता है, जहाँ पूरी संस्थागत टीम के साझा प्रयासों और उपलब्धियों के लिए अतिरिक्त संसाधन उपलब्ध कराए जाते हैं।

72. (B) समूह लक्ष्य के साथ-साथ सहकर्मी मूल्यांकन (Peer Evaluation) या व्यक्तिगत जवाबदेही के एक घटक को शामिल करना
फ्री-राइडर समस्या को कम करने के लिए समूह प्रोत्साहन योजनाओं में व्यक्तिगत जवाबदेही स्थापित करना आवश्यक है। समूह लक्ष्य के साथ सहकर्मी मूल्यांकन (Peer Evaluation) और व्यक्तिगत योगदान के स्पष्ट मापदंडों को शामिल करके प्राचार्य यह सुनिश्चित कर सकता है कि प्रत्येक सदस्य निष्पक्ष योगदान दे और कोई भी निष्क्रिय रहकर अनुचित लाभ न उठाए।

73. (B) सुरक्षित कार्य वातावरण सुनिश्चित करने के लिए एक आंतरिक शिकायत समिति (Internal Complaints Committee - ICC) का गठन
POSH अधिनियम, 2013 के तहत 10 या अधिक कर्मचारियों वाले सभी शैक्षणिक संस्थानों में एक आंतरिक शिकायत समिति (Internal Complaints Committee - ICC) का गठन अनिवार्य है। यह एक महत्वपूर्ण वैधानिक कल्याण प्रावधान है जिसका उद्देश्य महिला कर्मचारियों को यौन उत्पीड़न से सुरक्षा और एक सुरक्षित एवं सम्मानजनक कार्य वातावरण प्रदान करना है।

74. (D) पाठ्यक्रम योजना पर शिक्षक को बढ़ी हुई स्वायत्तता, जिम्मेदारी और नियंत्रण प्रदान करना (Autonomy and Control)
कार्य संवर्धन (Job Enrichment) एक गैर-मौद्रिक अंतर्निहित पुरस्कार है जिसमें कार्य के क्षैतिज विस्तार के बजाय उसकी गुणवत्ता और उत्तरदायित्व को बढ़ाया जाता है। शिक्षक को पाठ्यक्रम नियोजन, शिक्षण विधियों और निर्णय लेने में अधिक स्वायत्तता एवं नियंत्रण (Autonomy and Control) देना कार्य संवर्धन का उत्कृष्ट उदाहरण है जो आंतरिक संतोष बढ़ाता है।

75. (A) A और R दोनों सही हैं तथा R, A की सही व्याख्या है
सहयोगात्मक और अंतर-विषयक शिक्षण के लिए समूह प्रोत्साहन योजनाएं अत्यधिक प्रभावी होती हैं क्योंकि वे शिक्षकों के बीच संयुक्त प्रयास को बढ़ावा देती हैं। समूह प्रोत्साहन सहकर्मियों में ज्ञान साझाकरण, सहयोग और समस्या निवारण की भावना को जागृत करते हैं। इसलिए कारण R अभिकथन A की बिल्कुल सही और तर्कसंगत व्याख्या प्रस्तुत करता है।

76. (A) चाहता है कि उसका आउटकम/इनपुट अनुपात उसके रेफरेंट से अधिक हो, समान प्रयास के लिए उच्च पुरस्कारों की अपेक्षा करता है
साम्या संवेदनशीलता सिद्धांत के अनुसार, एक 'हकदार' (Entitled) व्यक्ति वह होता है जिसकी निरंतर यह अपेक्षा रहती है कि उसका आउटकम/इनपुट अनुपात उसके संदर्भ व्यक्ति (Referent) से अधिक होना चाहिए। ऐसा व्यक्ति समान या कम प्रयास (Inputs) के बदले में भी हमेशा अधिक पुरस्कारों और सुविधाओं (Outcomes) का दावा करता है।

77. (B) वैधानिक वित्तीय कल्याण/सामाजिक सुरक्षा उपाय
सामान्य भविष्य निधि (GPF) अग्रिम की सुविधा सरकारी सेवा नियमों के तहत प्रदान किया जाने वाला एक अनिवार्य वैधानिक वित्तीय कल्याण और सामाजिक सुरक्षा उपाय है। यह कर्मचारियों को बीमारी, विवाह या गृह निर्माण जैसी आकस्मिक आवश्यकताओं के दौरान अपनी संचित राशि से ब्याज मुक्त या रियायती अग्रिम प्राप्त करने का कानूनी अधिकार देता है।

78. (B) प्रेरण भूमिका की अस्पष्टता को कम करके और शिक्षकों को स्कूल संस्कृति में एकीकृत करके शुरुआती प्रतिधारण में सुधार करता है
प्रभावकारी ऑनबोर्डिंग और प्रेरण (Induction) प्रक्रिया नए शिक्षकों की भूमिका अस्पष्टता (Role Ambiguity) और शुरुआती चिंता को दूर करती है। यह शिक्षकों को विद्यालय की संगठनात्मक संस्कृति, अपेक्षाओं और सहकर्मियों के साथ सहजता से जोड़ती है। इससे शुरुआती वर्षों में शिक्षकों का असंतोष कम होता है और उनका लंबे समय तक प्रतिधारण (Retention) सुनिश्चित होता है।

79. (B) क्षमता को मान्यता देने और कार्य संवर्धन (Job Enrichment) की पेशकश करने वाला एक गैर-मौद्रिक पुरस्कार
जब प्राचार्य किसी सक्षम शिक्षक को समय सारणी निर्माण जैसा महत्वपूर्ण प्रशासनिक दायित्व सौंपता है, तो यह शिक्षक की व्यावसायिक क्षमताओं की स्वीकृति को दर्शाता है। यह एक गैर-मौद्रिक पुरस्कार और कार्य संवर्धन (Job Enrichment) के रूप में कार्य करता है, जिससे शिक्षक में विश्वास, स्वायत्तता और संस्थागत उत्तरदायित्व की भावना बढ़ती है।

80. (C) बाह्य गैर-मौद्रिक प्रोत्साहन (Extrinsic Non-Monetary Incentives)
इस स्थिति में, प्राचार्य द्वारा समय सारणी में वरीयता देना और वार्षिक गोपनीय रिपोर्ट (APAR) में विशेष उल्लेख का प्रावधान करना बाह्य गैर-मौद्रिक प्रोत्साहन (Extrinsic Non-Monetary Incentives) का उपयोग है। बिना किसी प्रत्यक्ष वित्तीय खर्च के ये गैर-मौद्रिक लाभ शिक्षकों को अतिरिक्त जिम्मेदारियां उठाने के लिए प्रभावी ढंग से प्रेरित करते हैं।

Click Here to Buy book on Amazon

कारक (Motivator Factor)

40. हर्ज़बर्ग के अनुसार उपलब्धि (Achievement), मान्यता (Recognition) और जिम्मेदारी (Responsibility) जैसे कारक सच्चे 'प्रेरक' के रूप में क्यों कार्य करते हैं?
(A) क्योंकि वे सीधे और काफी हद तक विद्यालय कर्मचारी के समग्र मासिक वित्तीय मुआवजा में वृद्धि करते हैं
(B) क्योंकि वे भौतिक कार्य परिवेश को दैनिक स्टाफ दिनचर्या के लिए काफी अधिक आरामदायक और सुखद बनाते हैं
(C) क्योंकि वे मनोवैज्ञानिक विकास और आत्म-सिद्धि की गहरी आवश्यकताओं को पूरा करते हैं
(D) क्योंकि वे व्यवस्थित रूप से पारस्परिक घर्षण को समाप्त करते हैं और प्रशासनिक वरिष्ठों के साथ परिचालन संघर्ष को कम करते हैं

41. हर्ज़बर्ग के सिद्धांत को तार्किक रूप से लागू करते हुए: यदि एक प्राचार्य ने समय-सारणी वितरण, छुट्टी की नीतियों (Leave Policies) और स्टाफ रूम की सुविधाओं के संबंध में सभी शिकायतों को सफलतापूर्वक हल कर लिया है, तो कर्मचारियों को सक्रिय रूप से अभिप्रेरित करने के लिए अगला आवश्यक कदम क्या है?
(A) राष्ट्रीय वेतन आयोगों की वैधानिक सिफारिशों से परे मूल वेतन में काफी वृद्धि करना
(B) वार्षिक रखरखाव अनुसूची पर भौतिक स्टाफ रूम के फर्नीचर और सुविधाओं को अपग्रेड और बदलना जारी रखना
(C) पूर्ण आधारभूत शून्य असंतोष का माहौल बनाए रखने के लिए आंतरिक अनुशासनात्मक नियमों (Disciplinary Rules) में और ढील देना
(D) समृद्ध कार्य भूमिकाएँ (Enriched Job Roles), स्वायत्तता और विकास के अवसर प्रदान करना

42. हर्ज़बर्ग के द्वि-कारक सिद्धांत की एक लगातार कार्यप्रणालीगत (Methodological) आलोचना यह है कि:
(A) लोग सफलता का श्रेय आंतरिक कारकों (Internal Factors) को और विफलताओं का श्रेय आरोग्य कारकों (Hygiene Factors) को देते हैं
(B) यह विशेष रूप से ब्लू-कॉलर औद्योगिक श्रमिकों (Blue-Collar Industrial Workers) पर लागू होता है और पेशेवर शिक्षकों पर लागू होने पर पूरी तरह से विफल रहता है
(C) यह संगठनों में कार्य संतोष की मुख्य मनोवैज्ञानिक अवधारणा का हिसाब रखने या पहचानने में पूरी तरह से विफल रहता है
(D) यह अत्यधिक जटिल, अमूर्त गणितीय सूत्रों पर निर्भर करता है जो कार्यस्थल की अभिप्रेरणा को मापने को अव्यावहारिक बनाते हैं

43. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।

अभिकथन (A): हर्ज़बर्ग के द्वि-कारक सिद्धांत की अक्सर कार्य संतोष (Job Satisfaction) और उत्पादकता (Productivity) के बीच एक मजबूत सहसंबंध मानने के लिए आलोचना की जाती है।
कारण (R): हर्ज़बर्ग द्वारा उपयोग की जाने वाली शोध कार्यप्रणाली ने उत्पादकता में संबंधित वृद्धि या कमी को वास्तव में मापे बिना केवल संतोष और असंतोष को मापा।
(A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

44. निम्नलिखित में से कौन सी हर्ज़बर्ग के द्वि-कारक सिद्धांत की एक मान्यता प्राप्त आलोचना नहीं है?
(A) सिद्धांत की विश्वसनीयता संदिग्ध है क्योंकि यह मूल्यांकनकर्ताओं की व्याख्या पर बहुत अधिक निर्भर करती है
(B) सिद्धांत आंतरिक और बाह्य अभिप्रेरणा (Intrinsic and Extrinsic Motivation) के बीच अंतर करने में पूरी तरह से विफल रहता है
(C) संतोष का कोई समग्र माप उपयोग नहीं किया जाता है; व्यक्ति अपने काम का एक हिस्सा नापसंद कर सकता है फिर भी सोच सकता है कि यह स्वीकार्य है
(D) यह सिद्धांत अभिप्रेरणा पर पिछले अध्ययनों से असंगत है और परिस्थितिजन्य चर (Situational Variables) की उपेक्षा करता है

45. डगलस मैक्ग्रेगर का 'सिद्धांत X' (Theory X) संगठनों में मानव व्यवहार के बारे में धारणाओं के एक समूह का प्रतिनिधित्व करता है। निम्नलिखित में से कौन सा विकल्प सिद्धांत X के मूल आधार को सर्वोत्तम रूप से परिभाषित करता है?
(A) कर्मचारी स्वाभाविक रूप से स्व-अभिप्रेरित (Self-Motivated) होते हैं, सक्रिय रूप से जिम्मेदारी चाहते हैं, और स्वाभाविक रूप से कार्य को संतोष के स्रोत के रूप में देखते हैं
(B) कर्मचारी स्वाभाविक रूप से काम को नापसंद करते हैं, जिम्मेदारी से बचते हैं, और उन्हें जबरदस्ती (Coercion) की आवश्यकता होती है
(C) कर्मचारी मुख्य रूप से अपने सहकर्मी समूह के प्रयासों की तुलना में निष्पक्ष और न्यायसंगत व्यवहार की धारणाओं से अभिप्रेरित होते हैं
(D) कर्मचारी उच्च अभिप्रेरणा केवल तभी हासिल करते हैं जब उनके लिए विशिष्ट, अत्यधिक चुनौतीपूर्ण और स्पष्ट संगठनात्मक लक्ष्य निर्धारित किए जाते हैं

46. एक प्राचार्य विशेष रूप से यह निगरानी करने के लिए कि शिक्षक पढ़ा रहे हैं या नहीं, सभी कक्षाओं में सीसीटीवी कैमरे लगाने का आग्रह करता है, पाठ प्रगति पर प्रति घंटा अपडेट की मांग करता है, और अनुपालन सुनिश्चित करने के लिए अक्सर नकारात्मक प्रदर्शन मूल्यांकन (Performance

NODIA

91. (A) वितरणात्मक न्याय और साम्या की धारणा (Distributive Justice and Equity Perception)
विशुद्ध वरिष्ठता प्रणाली के स्थान पर योग्यता-सह-वरिष्ठता प्रणाली लागू करना वितरणात्मक न्याय (Distributive Justice) और साम्या की धारणा को संबोधित करता है। यह परिवर्तन यह सुनिश्चित करता है कि पदोन्नति जैसे महत्वपूर्ण संगठनात्मक परिणाम केवल सेवा अवधि के बजाय कर्मचारी के वास्तविक प्रदर्शन और प्रयासों (Inputs) के निष्पक्ष मूल्यांकन पर आधारित हों।

92. (A) पुरस्कार विशिष्ट लक्ष्यों के लिए मूर्त वस्तुएं हैं, जबकि मान्यता अमूर्त प्रयास की स्वीकृति है
"पुरस्कार" (Reward) और "मान्यता" (Recognition) के बीच मुख्य अंतर यह है कि पुरस्कार आमतौर पर विशिष्ट लक्ष्यों की प्राप्ति पर दिए जाने वाले मूर्त, वित्तीय या भौतिक प्रतिफल होते हैं, जबकि मान्यता कर्मचारी के असाधारण प्रयासों, व्यवहारों या उपलब्धियों की अमूर्त, सामाजिक और भावनात्मक स्वीकृति होती है।

93. (B) निरंतरता प्रतिबद्धता (Continuance Commitment)
जब किसी कर्मचारी का नौकरी में बने रहने का मुख्य कारण संचित जीपीएफ, पेंशन या अन्य वित्तीय लाभों को खोने का आर्थिक डर होता है, तो इसे निरंतरता प्रतिबद्धता (Continuance Commitment) कहा जाता है। यह प्रतिबद्धता भावनात्मक लगाव के बजाय संगठन छोड़ने से होने वाली आर्थिक और व्यक्तिगत लागतों पर आधारित होती है।

94. (A) कार्य-जीवन संतुलन (Work-Life Balance) और समय का उचित मुआवजा
छुट्टी के दिन अतिरिक्त सरकारी या चुनावी कर्तव्यों के निष्पादन के बदले 'क्षतिपूरक अवकाश' (Compensatory Off) प्रदान करना एक महत्वपूर्ण प्रशासनिक उपाय है। इसका मुख्य उद्देश्य कर्मचारियों के कार्य-जीवन संतुलन (Work-Life Balance) को बनाए रखना और उनके द्वारा दिए गए अतिरिक्त कार्य-समय का उचित गैर-मौद्रिक मुआवजा सुनिश्चित करना है।

95. (B) फ्री-राइडर समस्या के कारण कड़ी मेहनत करने वाले शिक्षकों के बीच नकारात्मक विषमता (Negative Inequity) की भावनाएँ
इस परिदृश्य में, जब अयोगदानकर्ता चौथे शिक्षक को भी समान प्रशंसा मिलती है, तो कड़ी मेहनत करने वाले तीन शिक्षकों में फ्री-राइडर समस्या के कारण नकारात्मक विषमता (Negative Inequity) की भावना पैदा होगी। इससे उनके इनपुट-टू-आउटकम अनुपात में असंतुलन उत्पन्न होगा, जिससे उनका असंतोष बढ़ेगा और भविष्य का सहयोगात्मक प्रयास प्रभावित होगा।

96. (A) व्यावसायिक तनाव (Occupational Stress), जो कर्मचारी कल्याण और कार्य-जीवन संतुलन को नकारात्मक रूप से प्रभावित करता है
विद्यालय वातावरण में "भूमिका अस्पष्टता" (Role Ambiguity) और "भूमिका संघर्ष" (Role Conflict) व्यावसायिक तनाव (Occupational Stress) के प्रमुख कारण हैं। जब शिक्षकों को अपनी जिम्मेदारियों की स्पष्ट जानकारी नहीं होती या परस्पर विरोधी माँगें पूरी करनी पड़ती हैं, तो उनका मानसिक स्वास्थ्य, कार्य-जीवन संतुलन और समग्र कल्याण प्रतिकूल रूप से प्रभावित होता है।

97. (C) कर्मचारी टर्नओवर (Employee Turnover) की दर को बढ़ाना
कर्मचारी कल्याण (Employee Welfare) कार्यक्रमों का मुख्य उद्देश्य कार्य परिस्थितियों में सुधार करना, कर्मचारियों का मनोबल बढ़ाना, अनुपस्थिति (Absenteeism) को कम करना और संस्थागत निष्ठा को सुदृढ़ करना है। कर्मचारी टर्नओवर (Employee Turnover) की दर को बढ़ाना किसी भी कल्याणकारी कार्यक्रम का उद्देश्य नहीं होता, बल्कि इसे घटाना प्राथमिक लक्ष्य होता है।

98. (B) व्यक्तिगत प्रदर्शन और प्राप्त पुरस्कारों के बीच संबंध देखना
पुरस्कार प्रणालियों में "दृष्टि रेखा" (Line of Sight) अवधारणा का तात्पर्य कर्मचारी की उस क्षमता से है जिसके द्वारा वह अपने व्यक्तिगत दैनिक कार्य-प्रदर्शन और उसके परिणामस्वरूप मिलने वाले पुरस्कारों के बीच स्पष्ट संबंध देख पाता है। स्पष्ट दृष्टि रेखा कर्मचारियों को वांछित प्रदर्शन प्राप्त करने हेतु प्रेरित करती है।

99. (A) शारीरिक स्वास्थ्य और मनोरंजन पर केंद्रित गैर-वैधानिक अंतःप्राचीर कल्याण (Non-Statutory Intramural Welfare)
स्कूल परिसर में सुसज्जित व्यायामशाला (Gymnasium) की सुविधा प्रदान करना गैर-वैधानिक अंतःप्राचीर कल्याण (Non-Statutory Intramural Welfare) का उदाहरण है। चूंकि यह सुविधा परिसर के भीतर स्थित है और किसी कानूनी अनिवार्यता के बिना स्वैच्छिक रूप से दी जाती है, यह कर्मचारियों के शारीरिक स्वास्थ्य और मनोरंजन को बढ़ावा देती है।

100. (B) लाभों, कार्य-जीवन संतुलन (Work-Life Balance), मान्यता और करियर विकास के अवसरों का लाभ उठाना
सरकारी संस्थानों में जहाँ मूल वेतन कानूनन निश्चित होता है, प्रशासकों को कुल पुरस्कार रणनीति (Total Rewards Strategy) के अंतर्गत गैर-वित्तीय घटकों पर ध्यान देना चाहिए। इसमें गैर-मौद्रिक लाभ, कार्य-जीवन संतुलन (Work-Life Balance) नीतियां, समयबद्ध मान्यता और करियर विकास के अवसर प्रदान करके कर्मचारियों की प्रेरणा एवं प्रतिधारण को अधिकतम किया जा सकता है।

www.nodia.in

Downloaded from www.pdf.tube

81. (B) नकारात्मक विषमता के लिए सहनशीलता, दूसरों की तुलना में प्राप्त परिणामों की तुलना में अक्सर अधिक इनपुट देना
साम्या संवेदनशीलता सिद्धांत के अंतर्गत 'परोपकारी' (Benevolent) व्यक्ति वह होता है जो उच्च सहनशीलता रखता है और नकारात्मक विषमता से विचलित नहीं होता। ऐसा कर्मचारी पुरस्कारों या परिणामों (Outcomes) की परवाह किए बिना अपने साथियों की तुलना में अधिक प्रयास और इनपुट (Inputs) देने में प्रसन्नता का अनुभव करता है।

82. (B) सरकारी खर्च पर NIEPA में एक प्रतिष्ठित नेतृत्व कार्यशाला में भाग लेने के लिए नामांकन
NIEPA जैसी प्रतिष्ठित संस्था में सरकारी खर्च पर नेतृत्व प्रशिक्षण हेतु नामांकित किया जाना एक बाह्य गैर-मौद्रिक पुरस्कार (Extrinsic Non-Monetary Reward) है जो व्यावसायिक विकास प्रदान करता है। यह शिक्षक को प्रत्यक्ष नकद भुगतान देने के स्थान पर उसके कौशल, ज्ञान और भविष्य की करियर प्रगति में महत्वपूर्ण योगदान देता है।

83. (B) कर्मचारी कल्याण और एक स्वस्थ संगठनात्मक माहौल (Organizational Climate) बनाए रखना
प्रभावी कर्मचारी शिकायत निवारण तंत्र (Staff Grievance Redressal Mechanism) की स्थापना कर्मचारी कल्याण और एक पारदर्शी संगठनात्मक माहौल (Organizational Climate) बनाए रखने का अनिवार्य घटक है। यह तंत्र कर्मचारियों की कार्यस्थल से जुड़ी समस्याओं का समयबद्ध समाधान सुनिश्चित करके उनके असंतोष, तनाव और नौकरी छोड़ने की प्रवृत्ति को प्रभावी ढंग से नियंत्रित करता है।

84. (B) खराब नेतृत्व और अनुचित पुरस्कारों जैसे संगठनात्मक मुद्दे जो कर्मचारी टर्नओवर (Employee Turnover) को बढ़ावा देते हैं
कर्मचारी प्रतिधारण के संदर्भ में, "पुश कारक" (Push Factors) वर्तमान संगठन के भीतर मौजूद वे नकारात्मक स्थितियां हैं जो कर्मचारी को नौकरी छोड़ने के लिए मजबूर करती हैं। इनमें खराब नेतृत्व, पक्षपातपूर्ण व्यवहार, अनुचित पुरस्कार प्रणाली, अत्यधिक कार्य-तनाव और कैरियर विकास के अवसरों का अभाव शामिल हैं जो कर्मचारी टर्नओवर बढ़ाते हैं।

85. (C) चयन मानदंड पारदर्शी, वस्तुनिष्ठ और अग्रिम रूप से संप्रेषित होने चाहिए
मान्यता कार्यक्रम में प्रक्रियात्मक न्याय (Procedural Justice) बनाए रखने और पक्षपात के आरोपों को खत्म करने के लिए यह आवश्यक है कि चयन के सभी मापदंड और प्रक्रियाएं पारदर्शी, वस्तुनिष्ठ (Objective) और पहले से सभी कर्मचारियों को संप्रेषित हों। स्पष्ट नियम प्रक्रिया पर कर्मचारियों का विश्वास सुनिश्चित करते हैं।

86. (B) यह अंतर-व्यक्तिगत व्यवहार और सम्मान की गुणवत्ता से संबंधित है जो एक कर्मचारी को तब प्राप्त होता है जब कोई पुरस्कार या निर्णय संप्रेषित किया जाता है
'सहभागितात्मक न्याय' (Interactional Justice) संगठनात्मक न्याय का वह आयाम है जो पुरस्कार या प्रशासनिक निर्णयों को संप्रेषित करते समय कर्मचारियों के साथ किए जाने वाले अंतर-व्यक्तिगत व्यवहार की गुणवत्ता, सम्मान, शिष्टाचार और ईमानदारी से संबंधित है। सम्मानजनक संवाद कर्मचारियों में निष्पक्षता और संतुष्टि की भावना को सुदृढ़ करता है।

87. (B) मैक्रो-स्तर समूह प्रोत्साहन और संस्थागत मान्यता (Institutional Recognition)
पीएम श्री स्कूल (PM SHRI Schools) योजना के तहत उत्कृष्ट प्रदर्शन करने वाले विद्यालयों को अतिरिक्त अनुदान और मान्यता प्रदान करना मैक्रो-स्तर समूह प्रोत्साहन और संस्थागत मान्यता (Institutional Recognition) का उदाहरण है। यह व्यक्तिगत स्तर पर न होकर संपूर्ण विद्यालय की टीम के सामूहिक प्रयासों को सम्मानित और पुरस्कृत करने का कार्य करता है।

88. (B) एक पर्यवेक्षक या प्राचार्य सुझाव देता है कि एक कर्मचारी EAP सेवाओं की तलाश करे जब व्यक्तिगत समस्याएं नौकरी के प्रदर्शन को नकारात्मक रूप से प्रभावित करने लगें
"पर्यवेक्षी रेफरल" (Supervisory Referral) का तात्पर्य उस प्रक्रिया से है जिसमें संस्थागत प्रमुख या पर्यवेक्षक किसी कर्मचारी के घटते कार्य-प्रदर्शन या व्यवहारिक परिवर्तनों को देखकर उसे कर्मचारी सहायता कार्यक्रम (EAP) की व्यावसायिक परामर्श सेवाओं का उपयोग करने का औपचारिक या अनौपचारिक सुझाव देता है ताकि समस्याओं का समय पर समाधान हो सके।

89. (B) उन्हें मिलने वाले पुरस्कारों को उचित ठहराने के लिए अपने प्रयास और इनपुट को बढ़ाना
साम्या सिद्धांत के अनुसार, जब कोई कर्मचारी सकारात्मक विषमता (Positive Inequity) महसूस करता है, तो उसे लगता है कि उसे प्रयासों की तुलना में अधिक लाभ मिल रहा है। इस मानसिक असंतुलन को दूर करने के लिए कर्मचारी अपने कार्य-प्रयासों और इनपुट (Inputs) को बढ़ा सकता है ताकि वह प्राप्त पुरस्कारों को न्यायसंगत ठहरा सके।

90. (B) एक अंतःप्राचीर, सक्रिय कर्मचारी कल्याण उपाय (Intramural Proactive Employee Welfare Measure)
स्कूल परिसर के भीतर नियमित रूप से आयोजित स्वास्थ्य जांच शिविर एक अंतःप्राचीर, सक्रिय कर्मचारी कल्याण उपाय (Intramural Proactive Employee Welfare Measure) हैं। ये सुविधाएं कार्यस्थल पर बीमारियों की रोकथाम करने, स्वास्थ्य सुरक्षा सुनिश्चित करने और कर्मचारियों की कार्यक्षमता एवं जीवन गुणवत्ता में सुधार करने हेतु अग्रिम रूप से लागू की जाती हैं।

NODIA

(Individual Ability) दोनों का एक फलन (Function) है।

(A) A और R दोनों सही हैं तथा R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

6. निम्नलिखित विकल्पों में से, किसी विद्यालय के भीतर एक अत्यधिक अभिप्रेरित संगठनात्मक संस्कृति (Organizational Culture) स्थापित करने का सबसे उपयुक्त दीर्घकालिक लाभ क्या है?

(A) यह उच्च अधिकारियों द्वारा किसी भी संस्थागत पर्यवेक्षी तंत्र (Supervisory Mechanisms) या दिन-प्रतिदिन के प्रशासनिक निरीक्षणों (Administrative Inspections) की आवश्यकता को समाप्त करता है
(B) यह वार्षिक विभागीय लेखा परीक्षा (Audit) की आवश्यकता के बिना सभी वित्तीय और प्रशासनिक नियमों का पूर्ण अनुपालन (Compliance) सुनिश्चित करता है
(C) यह जानबूझकर सामुदायिक भागीदारी को सीमित करता है ताकि कक्षा शिक्षक बाह्य प्रशासनिक हस्तक्षेप के बिना काम कर सकें
(D) यह कर्मचारियों के व्यक्तिगत करियर विकास के साथ संस्थागत लक्ष्यों (Institutional Goals) को एकीकृत करने की सुविधा प्रदान करता है

7. अभिप्रेरणा के प्रकारों और विद्यालय परिवेश में उनके संबंधित उदाहरणों के संबंध में सही युग्म की पहचान कीजिए।

(A) आंतरिक अभिप्रेरणा (Intrinsic Motivation) — एक शिक्षक को सरकार से पर्याप्त नकद पुरस्कार के साथ एक प्रतिष्ठित शिक्षण पुरस्कार प्राप्त होना
(B) आंतरिक अभिप्रेरणा (Intrinsic Motivation) — एक शिक्षक द्वारा शिक्षण के आनंद के लिए नवीन पाठ योजनाएं (Lesson Plans) विकसित करना
(C) बाह्य अभिप्रेरणा (Extrinsic Motivation) — एक संघर्षरत छात्र द्वारा बोर्ड परीक्षा में सफलतापूर्वक उत्तीर्ण होने के बाद शिक्षक को गहरा व्यक्तिगत आंतरिक संतोष महसूस होना
(D) बाह्य अभिप्रेरणा (Extrinsic Motivation) — पूरे विद्यालय के लिए वार्षिक समय-सारणी (Timetable) निर्माण की बौद्धिक और रचनात्मक चुनौती का आनंद लेता हुआ एक प्राचार्य

8. संज्ञानात्मक मूल्यांकन सिद्धांत (Cognitive Evaluation Theory) के अनुसार, क्या संभावित परिणाम होगा जब एक प्राचार्य ऐसी गतिविधि के लिए एक मजबूत बाह्य पुरस्कार (Extrinsic Reward) (जैसे अनिवार्य प्रदर्शन वेतन) पेश करता है जिसे शिक्षक पहले आंतरिक रुचि के कारण करते थे?

(A) बाह्य मौद्रिक पुरस्कार की शुरुआत के साथ-साथ आंतरिक अभिप्रेरणा में महत्वपूर्ण और निरंतर वृद्धि होगी
(B) शिक्षक मुख्य कक्षा शिक्षण कर्तव्यों पर ध्यान केंद्रित करने के बजाय अपना ध्यान पूरी तरह से प्रशासनिक अनुपालन (Administrative Compliance) पर स्थानांतरित कर देंगे
(C) आंतरिक अभिप्रेरणा (Intrinsic Motivation) में गिरावट आती है क्योंकि शिक्षक कार्य पर व्यक्तिगत नियंत्रण में कमी महसूस करते हैं
(D) आंतरिक और बाह्य अभिप्रेरणा दोनों एक दूसरे को पूरी तरह से बेअसर कर देंगे, जिसके परिणाम स्वरूप संकाय से शून्य समग्र प्रयास होगा

9. एक विद्यालय प्रमुख (Head of School) वरिष्ठ शिक्षकों के बीच शैक्षणिक प्रथाओं (Pedagogy) में सुधार के लिए आंतरिक अभिप्रेरणा (Intrinsic Motivation) का लाभ उठाना चाहता है। निम्नलिखित में से कौन सी प्रशासनिक कार्रवाई इसे सर्वोत्तम रूप से प्राप्त करेगी?

(A) खराब शैक्षणिक परिणामों के लिए वार्षिक वेतन वृद्धि (Annual Increment) में तत्काल कटौती की चेतावनी देते हुए एक आधिकारिक ज्ञापन (Official Memorandum) जारी करना
(B) अंतिम बोर्ड परीक्षाओं में 100% उत्तीर्ण दर प्राप्त करने वाले संकाय सदस्यों के लिए अत्यधिक वांछनीय स्थानांतरण (Posting Transfer) का वादा करना
(C) पर्यवेक्षकों द्वारा कठोर प्रशासनिक निरीक्षण (Administrative Inspection) के लिए हस्तलिखित, विस्तृत पाठ योजनाओं को प्रस्तुत करना अनिवार्य बनाना
(D) शिक्षकों को एक स्थानीयकृत, कला-एकीकृत विषय पाठ्यक्रम (Art-Integrated Curriculum) तैयार करने के लिए स्वायत्तता (Autonomy) प्रदान करना

10. आंतरिक और बाह्य अभिप्रेरणा के संबंध में निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:

I. आंतरिक अभिप्रेरणा (Intrinsic Motivation) स्वयं कार्य में रुचि या आनंद से संचालित होती है।
II. बाह्य अभिप्रेरणा (Extrinsic Motivation) में पुरस्कार प्राप्त करने या दंड से बचने के लिए किसी व्यवहार में शामिल होना शामिल है।
III. बाह्य अभिप्रेरणा विद्यालयों में संगठनात्मक नागरिकता व्यवहार (Organizational Citizenship Behavior) के लिए हमेशा हानिकारक होती है।

ऊपर दिए गए कथनों में से कौन सा/से सही है/हैं?

(A) केवल I और II
(B) केवल II और III
(C) केवल I और III
(D) I, II और III

11. एक प्राचार्य द्वारा निम्नलिखित में से कौन सा प्रबंधकीय हस्तक्षेप विद्यालय के कर्मचारियों के लिए बाह्य अभिप्रेरणा (Extrinsic Motivation) के स्रोत के रूप में कार्य नहीं करता है?

Click Here to Buy book on Flipkart

(A) करियर प्रगति योजना (Career Progression Scheme) के तहत त्वरित पदोन्नति (Promotion) के लिए शिक्षक की सिफारिश करना
(B) केवल व्यक्तिगत निपुणता के लिए शिक्षक को एक जटिल नए शिक्षण कौशल में महारत हासिल करने के अवसरों को सुगम बनाना
(C) वार्षिक दिवस समारोह के दौरान प्रशंसा पत्र (Certificate of Appreciation) प्रदान करना
(D) नियमित विद्यालय घंटों के बाद उपचारात्मक कक्षाएं (Remedial Classes) आयोजित करने के लिए मानदेय (Honorarium) स्वीकृत करना

12. अब्राहम मैस्लो के आवश्यकता पदानुक्रम सिद्धांत (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) के अनुसार निम्नलिखित आवश्यकताओं को निम्नतम से उच्चतम तक सही क्रमिक क्रम में व्यवस्थित कीजिए:
I. सम्मान की आवश्यकताएं (Esteem Needs)
II. सुरक्षा की आवश्यकताएं (Safety Needs)
III. आत्म-सिद्धि की आवश्यकताएं (Self-Actualization Needs)
IV. शारीरिक आवश्यकताएं (Physiological Needs)
V. सामाजिक आवश्यकताएं (Social Needs)
(A) IV, II, V, I, III
(B) II, IV, V, I, III
(C) IV, V, II, III, I
(D) IV, II, I, V, III

13. मैस्लो के सिद्धांत में, वह अवधारणा कि अगले उच्च-स्तरीय आवश्यकता के प्रमुख प्रेरक बल बनने से पहले एक निचले स्तर की आवश्यकता को काफी हद तक संतुष्ट होना चाहिए, किस नाम से जानी जाती है?
(A) पूर्व-प्रबलता का सिद्धांत (Principle of Prepotency)
(B) संज्ञानात्मक विषमता का सिद्धांत (Principle of Cognitive Dissonance)
(C) संयोजकता का सिद्धांत (Principle of Valence)
(D) वितरणात्मक न्याय का सिद्धांत (Principle of Distributive Justice)

14. एक ग्रामीण विद्यालय में एक नव नियुक्त प्राचार्य देखता है कि शिक्षक अक्सर थके रहते हैं, लंबे पारियों के दौरान स्वच्छ पेयजल की सुविधा नहीं है, और स्टाफ रूम में अपर्याप्त वेंटिलेशन से जूझते हैं। प्राचार्य तुरंत स्टाफ रूम का नवीनीकरण करने और वाटर प्यूरीफायर लगाने के लिए विद्यालय विकास कोष (School Development Fund) से धन आवंटित करता है। कर्मचारियों की अभिप्रेरणा में सुधार के लिए प्राचार्य मुख्य रूप से मैस्लो के पदानुक्रम के किस स्तर को संबोधित कर रहा है?
(A) सम्मान की आवश्यकताएं (Esteem Needs)
(B) सुरक्षा की आवश्यकताएं (Safety Needs)
(C) शारीरिक आवश्यकताएं (Physiological Needs)
(D) सामाजिक आवश्यकताएं (Social Needs)

15. एक संगठनात्मक संदर्भ में, विद्यालय के कर्मचारी के लिए शारीरिक आवश्यकताओं (Physiological Needs) का सबसे सटीक निरूपण निम्नलिखित में से कौन सा है?
(A) प्रशासनिक पदानुक्रम (Administrative Hierarchy) के भीतर एक स्पष्ट और अनुमानित दीर्घकालिक करियर प्रगति पथ
(B) विद्यालय प्रमुख से सीधे प्राप्त औपचारिक सार्वजनिक मान्यता और प्रशंसा पुरस्कार
(C) विद्यालय की प्रतिष्ठित सांस्कृतिक और सह-पाठ्यचर्या समिति (Co-curricular Committee) में सक्रिय सदस्यता और भागीदारी
(D) आवश्यक भोजन, कपड़े और आश्रय खरीदने के लिए मूल वेतन (Basic Salary)

16. विद्यालय में कार्यरत एक अतिथि शिक्षक (Guest Teacher) अगले शैक्षणिक सत्र के लिए अनुबंध के नवीनीकरण और मासिक पारिश्रमिक के भुगतान में देरी के संबंध में अत्यधिक चिंता व्यक्त करता है। यह चिंता मैस्लो के पदानुक्रम के किस स्तर में कमी को दर्शाती है?
(A) आत्म-सिद्धि की आवश्यकताएं (Self-Actualization Needs)
(B) शारीरिक आवश्यकताएं (Physiological Needs)
(C) सुरक्षा की आवश्यकताएं (Safety Needs)
(D) सम्मान की आवश्यकताएं (Esteem Needs)

NODIA

17. सेवा नियमों (Service Rules) के तहत निम्नलिखित में से कौन सा प्रावधान मुख्य रूप से नियमित विद्यालय शिक्षकों की 'सुरक्षा की आवश्यकताओं' (Safety Needs) को पूरा करने के लिए कार्य करता है?
(A) शिक्षक दिवस पर शिक्षण उत्कृष्टता पुरस्कार (Teaching Excellence Awards) का वितरण
(B) भविष्य निधि (Provident Fund - PF) और पेंशन योजनाओं का प्रावधान
(C) कक्षा लेनदेन के लिए शिक्षण पद्धति (Pedagogical Method) का चयन करने की स्वायत्तता (Autonomy)
(D) विषय-विशिष्ट शिक्षक व्यावसायिक शिक्षण समुदायों की स्थापना

18. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।
अभिकथन (A): मैस्लो के अनुसार, अनुशासनात्मक कार्यवाही (Disciplinary Proceedings) के कारण आसन्न बर्खास्तगी का सामना कर रहा शिक्षक विद्यालय समिति में नेतृत्व की भूमिका के प्रस्ताव से अत्यधिक अभिप्रेरित नहीं होगा।
कारण (R): अभिप्रेरणा पदानुक्रम में सुरक्षा और संरक्षा की आवश्यकताएं सम्मान और आत्म-सिद्धि की आवश्यकताओं से ऊपर प्राथमिकता लेती हैं।
(A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है

(D) A गलत है लेकिन R सही है

19. यदि एक प्राचार्य यह देखता है कि शिक्षक पहल करने से बच रहे हैं क्योंकि वे मामूली प्रक्रियात्मक त्रुटियों के लिए दंडात्मक प्रशासनिक कार्रवाई (Punitive Administrative Action) से डरते हैं, तो विद्यालय का वातावरण क्या प्रदान करने में विफल हो रहा है?
(A) मनोवैज्ञानिक सुरक्षा (Psychological Safety)
(B) शारीरिक सुरक्षा (Physiological Security)
(C) सामाजिक संबद्धता (Social Belongingness)
(D) आत्म-सिद्धि के अवसर (Self-Actualization Opportunities)

20. मैस्लो के पदानुक्रम के संदर्भ में, विद्यालय के माहौल में "सामाजिक/संबद्धता की आवश्यकताओं" (Social/ Belongingness Needs) की पूर्ति आमतौर पर किस रूप में प्रकट होती है?
(A) शिक्षकों को सेवा नियमों (Service Rules) के अनुसार पर्याप्त वित्तीय मुआवजा, नियमित वेतन वृद्धि और भत्ते प्राप्त होना
(B) शिक्षकों द्वारा अपने विषयों में विषय-वस्तु विशेषज्ञता और शैक्षणिक महारत का उच्चतम स्तर प्राप्त करना
(C) शिक्षकों द्वारा सौहार्द और सकारात्मक पारस्परिक स्टाफ रूम संबंधों (Interpersonal Relationships) का अनुभव करना
(D) शिक्षकों द्वारा अपनी विद्यालय सेवा नौकरियों में स्थायी कार्यकाल, नौकरी की सुरक्षा (Job Security) और वैधानिक संरक्षण हासिल करना

21. उस सही युग्म की पहचान कीजिए जो किसी विद्यालय में प्रबंधकीय कार्रवाई को सामाजिक/संबद्धता की आवश्यकताओं की पूर्ति से मिलाता है।
(A) स्टाफ पॉटलक लंच (Potluck Lunch) और जन्मदिन समारोह का आयोजन — सामाजिक आवश्यकताओं की पूर्ति
(B) एक वरिष्ठ शिक्षक को प्रतिष्ठित राष्ट्रीय शैक्षणिक पुरस्कार के लिए अनुशंसित करना — सामाजिक आवश्यकताओं की पूर्ति
(C) बिना किसी देरी के वैधानिक मातृत्व अवकाश (Maternity Leave) आवेदनों को तुरंत स्वीकृति देना — सामाजिक आवश्यकताओं की पूर्ति
(D) एक अनुभवी शिक्षक को चुनौतीपूर्ण शैक्षणिक प्रदर्शन लक्ष्य सौंपना — सामाजिक आवश्यकताओं की पूर्ति

22. एक प्राचार्य द्वारा निम्नलिखित प्रशासनिक कार्रवाइयों पर विचार कीजिए:
I. वार्षिक खेल दिवस के लिए अंतर-कार्यात्मक टीमों (Cross-functional Teams) का निर्माण करना।
II. नव नियुक्त और वरिष्ठ शिक्षकों के बीच पीयर-मेंटॉरिंग (Peer-mentoring) को प्रोत्साहित करना।
III. शिकायत निवारण (Grievance Redressal) के लिए एक खुली द्वार नीति (Open-Door Policy) स्थापित करना।
IV. विद्यालय समय के बाद अनौपचारिक स्टाफ सभाओं की सुविधा प्रदान करना।
मैस्लो के अनुसार इनमें से कौन सी कार्रवाई विशेष रूप से सामाजिक और संबद्धता की आवश्यकताओं की पूर्ति को लक्षित करती है?
(A) केवल I और II
(B) केवल III और IV
(C) केवल I, II और IV
(D) I, II, III और IV

23. मैस्लो ने 'सम्मान की आवश्यकताओं' (Esteem Needs) को दो श्रेणियों में विभाजित किया: आंतरिक और बाह्य। निम्नलिखित में से कौन सा विद्यालय के शिक्षक के लिए बाह्य सम्मान की आवश्यकता का निरूपण करता है?
(A) अपनी स्वयं की व्यावसायिक शिक्षण क्षमता और कक्षा प्रबंधन कौशल में उच्च आत्मविश्वास
(B) प्राचार्य और सहयोगियों से स्थिति (Status), मान्यता (Recognition) और प्रशंसा (Appreciation)
(C) स्वतंत्रता, आत्मनिर्भरता और व्यक्तिगत व्यावसायिक क्षमता की गहरी व्यक्तिगत भावना
(D) आंतरिक मनोवैज्ञानिक स्वतंत्रता, व्यक्तिगत स्वायत्तता (Personal Autonomy) और आत्म-निर्देशित अभिप्रेरणा की भावना

24. एक प्राचार्य मुख्य स्वागत क्षेत्र में "महीने का स्टार शिक्षक" (Star Educator of the Month) बुलेटिन बोर्ड शुरु करता है, जिसमें एक उत्कृष्ट शिक्षक का फोटो और उपलब्धियां प्रदर्शित की जाती हैं। यह रणनीति मुख्य रूप से मैस्लो के पदानुक्रम के किस स्तर को लक्षित करती है?
(A) सुरक्षा की आवश्यकताएं (Safety Needs)
(B) सामाजिक आवश्यकताएं (Social Needs)
(C) सम्मान की आवश्यकताएं (Esteem Needs)
(D) आत्म-सिद्धि की आवश्यकताएं (Self-Actualization Needs)

25. 25 वर्षों की बेदाग सेवा वाली एक वरिष्ठ शिक्षिका अपने वेतनमान के चरम पर पहुंच गई है। वह वित्तीय रूप से सुरक्षित है, सहकर्मियों के साथ उत्कृष्ट संबंधों का आनंद लेती है, और अत्यधिक सम्मानित है। हालांकि, हाल ही में वह हतोत्साहित दिखाई देती है और ठहराव महसूस करने की बात करती है। मैस्लो के सिद्धांत के अनुसार, प्राचार्य को उसे अभिप्रेरित करने के लिए क्या करना चाहिए?
(A) उसे दिन भर व्यस्त रखने के लिए उसकी दैनिक कक्षा शिक्षण कार्यभार में काफी वृद्धि करना
(B) प्रशासनिक परिदृश्य में ताज़ा बदलाव प्रदान करने के लिए उसे अधिक दूरस्थ विद्यालय स्थान पर स्थानांतरित करना
(C) उसे आश्वासन देना कि सेवानिवृत्ति पर उसके सभी आधिकारिक पेंशन दस्तावेजों और सेवानिवृत्ति लाभों

NODIA

(Retirement Benefits) को सुचारु रूप से संसाधित किया जाएगा
(D) उसे एक जिला पाठ्यक्रम सुधार पहल के लिए 'मास्टर ट्रेनर' (Master Trainer) के रूप में नियुक्त करना

26. विद्यालय प्रबंधन (School Management) के संदर्भ में, शिक्षक के लिए 'आत्म-सिद्धि' (Self-Actualization) को सबसे सटीक रूप से किस प्रकार वर्णित किया गया है?
(A) शैक्षणिक क्षमता को अधिकतम करने और व्यक्तिगत व व्यावसायिक विकास (Personal and Professional Growth) हासिल करने की प्रेरणा
(B) केवल उच्च वेतनमान, स्थिति और अधिकार प्राप्त करने के लिए प्राचार्य बनने की प्रशासनिक इच्छा
(C) सभी छात्रों, अभिभावकों और विद्यालय के सहयोगियों के बीच सबसे लोकप्रिय कर्मचारी के रूप में पहचाने जाने की सामाजिक आवश्यकता
(D) कारण बताओ नोटिस (Show Cause Notice) प्राप्त करने से बचने के लिए सभी विभागीय नियमों का सख्ती से पालन करने की प्रशासनिक बाध्यता

27. निम्नलिखित में से कौन सी स्थिति आत्म-सिद्धि के स्तर पर काम कर रहे शिक्षक का सबसे अच्छा उदाहरण है?
(A) तत्काल गृह ऋण का भुगतान करने के लिए पर्याप्त अतिरिक्त धन कमाने के लिए विशेष रूप से लगातार ओवरटाइम काम करने वाला शिक्षक
(B) अतिरिक्त वेतन की उम्मीद किए बिना जुनून के साथ एक नवाचार क्लब (Innovation Club) शुरू करने वाला शिक्षक
(C) वार्षिक प्रदर्शन मूल्यांकन रिपोर्ट (Annual Performance Assessment Report - APAR) में प्रतिकूल प्रविष्टि से बचने के लिए वैधानिक विद्यालय रजिस्टरों को सावधानीपूर्वक अपडेट करने वाला शिक्षक
(D) असंतुष्ट सहयोगियों के साथ क्षतिग्रस्त पारस्परिक संबंधों को सुधारने के लिए विशेष रूप से एक विस्तृत स्टाफ पिकनिक का आयोजन करने वाला शिक्षक

28. मैस्लो के पदानुक्रम में आत्म-सिद्धि की आवश्यकता (Self-Actualization Need) के संबंध में निम्नलिखित में से कौन सा कथन गलत है?
(A) यह पदानुक्रम में आवश्यकता का उच्चतम स्तर है
(B) इसे हासिल करने के बाद पूरी तरह और स्थायी रूप से संतुष्ट किया जा सकता है
(C) इसमें आत्म-पूर्ति और अपनी क्षमता को साकार करने की इच्छा शामिल है
(D) इसकी अभिव्यक्ति एक व्यक्ति से दूसरे व्यक्ति में काफी भिन्न होती है

29. संगठनात्मक मनोविज्ञान (Organizational Psychology) में मैस्लो के आवश्यकता पदानुक्रम की एक प्रमुख आलोचना यह है कि:
(A) आवश्यकताओं की कठोर चरण-दर-चरण प्रगति का समर्थन करने के लिए बहुत कम अनुभवजन्य साक्ष्य (Empirical Evidence) उपलब्ध हैं
(B) यह दीर्घकालिक विकास के बजाय अल्पकालिक वित्तीय पुरस्कारों (Short-term Financial Rewards) पर बहुत अधिक सैद्धांतिक बल देता है
(C) यह मानव कार्यस्थल अभिप्रेरणा का निर्धारण करने में शारीरिक और अस्तित्व संबंधी आवश्यकताओं की मौलिक भूमिका की पूरी तरह से उपेक्षा करता है
(D) यह विशेष रूप से वरिष्ठ कार्यकारी शीर्ष-स्तरीय प्रबंधन पर लागू होता है और अधीनस्थ परिचालन कर्मचारियों पर लागू होने में विफल रहता है

30. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।
अभिकथन (A): मैस्लो के आवश्यकता पदानुक्रम सिद्धांत की एक अंतर्निहित सांस्कृतिक पूर्वाग्रह होने के लिए आलोचना की गई है।
कारण (R): यह सिद्धांत काफी हद तक व्यक्तिवादी पश्चिमी सांस्कृतिक मानदंडों पर आधारित है, जबकि सामूहिक संस्कृतियों में, सामाजिक आवश्यकताएं अक्सर सम्मान और आत्म-सिद्धि की आवश्यकताओं से ऊपर होती हैं।
(A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

31. एक प्रबंधकीय दृष्टिकोण से, मैस्लो के कठोर पदानुक्रम के लिए मजबूत अनुभवजन्य समर्थन की कमी यह सुझाव देती है कि एक प्राचार्य को:
(A) आधुनिक शैक्षिक प्रबंधन (Educational Management) में सभी आवश्यकता-आधारित अभिप्रेरणा रणनीतियों और रूपरेखा अनुप्रयोगों को पूरी तरह से छोड़ देना चाहिए
(B) मान लेना चाहिए कि सभी विद्यालय शिक्षकों की किसी भी दिए गए प्रशासनिक समय में बिल्कुल समान प्रमुख अभिप्रेरणात्मक आवश्यकता होती है
(C) प्रशासनिक ध्यान केवल आत्म-सिद्धि पर केंद्रित करना चाहिए, यह मानते हुए कि निचले स्तर की आवश्यकताएं पूरी तरह से अप्रासंगिक हैं
(D) यह पहचानना चाहिए कि शिक्षक एक ही समय में कई आवश्यकताओं (Multiple Needs) से अभिप्रेरित हो सकते हैं

32. फ्रेडरिक हर्ज़बर्ग का अभिप्रेरणा का द्वि-कारक सिद्धांत (Herzberg's Two-Factor Theory) मूल रूप से निम्नलिखित में से किस शोध पद्धति का उपयोग करके विकसित किया गया था?
(A) विषय समूहों पर नियंत्रित मनोवैज्ञानिक परीक्षण करने वाली प्रायोगिक प्रयोगशाला नियंत्रण समूह विधि
(B) बीस साल की अवधि में कॉर्पोरेट कर्मचारियों को

Downloaded from www.pdf.tube

लगातार ट्रैक करने वाली व्यापक अनुदैर्ध्य सर्वेक्षण विधि (Longitudinal Survey Method)
(C) इंजीनियरों और एकाउंटेंटों का साक्षात्कार लेने वाली महत्वपूर्ण घटना तकनीक (Critical Incident Technique)
(D) पिछले ऐतिहासिक अभिप्रेरणा सिद्धांतों पर सैकड़ों अनुभवजन्य अध्ययनों को संयोजित करने वाला उन्नत सांख्यिकीय मेटा-विश्लेषण

33. हर्ज़बर्ग के द्वि-कारक सिद्धांत के संबंध में गलत कथन की पहचान कीजिए।
(A) आरोग्य कारक (Hygiene Factors) असंतोष को रोकते हैं लेकिन संतोष की ओर नहीं ले जाते हैं
(B) कार्य संतोष (Job Satisfaction) का विपरीत कार्य असंतोष (Job Dissatisfaction) है
(C) प्रेरक कारक (Motivator Factors) आंतरिक रूप से स्वयं कार्य की सामग्री से संबंधित होते हैं
(D) जो कारक कार्य संतोष की ओर ले जाते हैं वे उन कारकों से अलग और पृथक होते हैं जो कार्य असंतोष की ओर ले जाते हैं

34. हर्ज़बर्ग के द्वि-कारक सिद्धांत के अनुसार, विद्यालय के वातावरण में निम्नलिखित में से किसे 'आरोग्य कारक' (Hygiene Factor) के रूप में वर्गीकृत किया गया है?
(A) असाधारण शिक्षण के लिए मान्यता (Recognition)
(B) नेतृत्व की भूमिका में उन्नति (Advancement)
(C) शिक्षक को सौंपी गई जिम्मेदारी (Responsibility) का स्तर
(D) प्राचार्य के साथ पारस्परिक संबंध (Interpersonal Relations)

35. विद्यालय की इमारत में पानी का गंभीर रिसाव है, और स्टाफ रूम में बुनियादी फर्नीचर की कमी है। प्राचार्य इन बुनियादी ढांचे के मुद्दों को ठीक करने के लिए प्रबंधन से सफलतापूर्वक याचिका दायर करता है। हर्ज़बर्ग के अनुसार, शिक्षकों पर इसका क्या मनोवैज्ञानिक प्रभाव पड़ेगा?
(A) उनका कार्य असंतोष (Job Dissatisfaction) कम होकर तटस्थता (Neutrality) की स्थिति में आ जाएगा
(B) वे सभी कक्षाओं में असाधारण शैक्षणिक बोर्ड परिणाम प्राप्त करने के लिए तुरंत अत्यधिक अभिप्रेरित हो जाएंगे
(C) वे सीधे उच्च स्तर के आंतरिक कार्य संतोष (Intrinsic Job Satisfaction), नैतिक पूर्ति और आत्म-सिद्धि का अनुभव करेंगे
(D) इसका बिल्कुल कोई मनोवैज्ञानिक प्रभाव नहीं पड़ेगा, क्योंकि बुनियादी ढांचे में सुधार कार्य अभिप्रेरणा से पूरी तरह असंबद्ध है

36. एक शिक्षक के कार्य के निम्नलिखित तत्वों पर विचार कीजिए:
I. मूल वेतन और भत्ते (Base salary and allowances)
II. छात्रों के बोर्ड परिणामों में उपलब्धि (Achievement in students' board results)
III. विद्यालय प्रशासन और नीति नियम (School administration and policy rules)
हर्ज़बर्ग के अनुसार, उपरोक्त में से किसे आरोग्य कारक (Hygiene Factors) माना जाता है?
(A) केवल I और II
(B) केवल II और III
(C) केवल I और III
(D) I, II और III

37. हर्ज़बर्ग की शब्दावली में, वह स्थिति जहाँ एक संगठन में उत्कृष्ट कार्य परिस्थितियाँ, निष्पक्ष नीतियाँ और अच्छा वेतन है, लेकिन कोई अर्थपूर्ण कार्य या मान्यता नहीं दी जाती है, उसे किस प्रकार वर्णित किया जाता है?
(A) शून्य असंतोष और शून्य संतोष (Zero dissatisfaction and zero satisfaction)
(B) उच्च संतोष और निम्न असंतोष (High satisfaction and low dissatisfaction)
(C) उच्च असंतोष और उच्च संतोष (High dissatisfaction and high satisfaction)
(D) शून्य असंतोष और उच्च संतोष (Zero dissatisfaction and high satisfaction)

38. एक प्राचार्य वार्षिक विज्ञान प्रदर्शनी आयोजित करने की पूरी जिम्मेदारी एक मध्य-करियर विज्ञान शिक्षक को सौंपता है, जिससे उसे बजट, थीम और निष्पादन पर पूर्ण स्वायत्तता मिलती है। हर्ज़बर्ग के सिद्धांत के अनुसार, प्राचार्य किस प्रकार के कारक का उपयोग कर रहा है?
(A) एक आरोग्य कारक (Hygiene Factor), जिसे विशेष रूप से शिक्षक के प्रशासनिक असंतोष के आधारभूत स्तर को कम करने के लिए तैनात किया गया है
(B) एक शारीरिक कारक (Physiological Factor), जिसका उद्देश्य कर्मचारियों की बुनियादी अस्तित्व और भौतिक कार्यस्थल आवश्यकताओं को पूरा करना है
(C) एक बाह्य पुनर्बलन कारक (Extrinsic Reinforcement Factor), जिसका उपयोग सख्त नीति अनुपालन (Policy Compliance) और प्रशासनिक आज्ञाकारिता को अनिवार्य करने के लिए किया जाता है
(D) एक प्रेरक कारक (Motivator Factor), शिक्षक के कार्य संतोष को बढ़ाने के लिए

39. हर्ज़बर्ग के सिद्धांत के आधार पर आरोग्य (Hygiene) और प्रेरक (Motivator) कारकों में अंतर करने वाले सही युग्म की पहचान कीजिए।
(A) नौकरी की सुरक्षा (Job Security) — प्रेरक कारक (Motivator Factor)
(B) व्यक्तिगत विकास (Personal Growth) — प्रेरक कारक (Motivator Factor)
(C) स्वयं कार्य (Work Itself) — आरोग्य कारक (Hygiene Factor)
(D) कार्य परिस्थितियाँ (Working Conditions) — प्रेरक

NODIA

अध्याय 10
अभिप्रेरणा के सिद्धांत एवं प्रबंधकीय अनुप्रयोग

1. शैक्षणिक प्रबंधन (Educational Management) के संदर्भ में "अभिप्रेरणा" (Motivation) को निम्नलिखित में से कौन सा विकल्प सर्वोत्तम रुप से परिभाषित करता है?
   (A) सौंपे गए संगठनात्मक कार्यों (Organizational Tasks) को बिना किसी त्रुटि के निष्पादित करने की प्रशासनिक कर्मचारी (Administrative Staff) की संज्ञानात्मक क्षमता (Cognitive Ability)
   (B) वह प्रक्रिया जो विद्यालय के कर्मचारियों के बीच लक्ष्य-उन्मुख व्यवहार (Goal-Oriented Behavior) को प्रारंभ, निर्देशित और बनाए रखती है
   (C) शिक्षकों को वैधानिक शैक्षिक नियमों (Statutory Educational Rules) का सख्ती से पालन करने के लिए बाध्य करने वाला वैधानिक जनादेश (Statutory Mandate)
   (D) वार्षिक विद्यालय परीक्षाओं के दौरान लंबे कार्य घंटों को बनाए रखने की अधीनस्थ (Subordinate) की शारीरिक क्षमता (Physiological Capacity)

2. किसी विद्यालय में संगठनात्मक व्यवहार (Organizational Behavior) का विश्लेषण करते समय, अभिप्रेरणा की प्रकृति (Nature of Motivation) के संबंध में निम्नलिखित में से कौन सा कथन गलत माना जाता है?
   (A) अभिप्रेरणा एक आंतरिक मनोवैज्ञानिक परिघटना (Internal Psychological Phenomenon) है जिसे सीधे नहीं देखा जा सकता, बल्कि प्रेक्षित व्यवहार से इसका अनुमान लगाया जाता है
   (B) अभिप्रेरणा एक सतत और गतिशील मनोवैज्ञानिक प्रक्रिया (Continuous and Dynamic Psychological Process) है जो निरंतर बदलती मानवीय आवश्यकताओं और अपेक्षाओं से प्रभावित होती है
   (C) अभिप्रेरणा को व्यक्तिगत लक्ष्यों की प्राप्ति और व्यापक संस्थागत उद्देश्यों (Institutional Objectives) दोनों की ओर प्रभावी ढंग से निर्देशित किया जा सकता है
   (D) अभिप्रेरणा एक स्थिर, वस्तुनिष्ठ गुण (Static, Objective Trait) है जो संगठनात्मक वातावरण (Organizational Climate) की परवाह किए बिना स्थिर रहता है

3. विद्यालय प्रशासन (School Administration) की रुपरेखा में, "प्रेरक" (Motive) और "अभिप्रेरणा" (Motivation) के बीच प्राथमिक अंतर क्या है?
   (A) प्रेरक (Motive) एक आंतरिक स्थिति है जो व्यवहार को ऊर्जा देती है, जबकि अभिप्रेरणा (Motivation) व्यक्तियों को कार्य के लिए उत्तेजित करने की प्रक्रिया है
   (B) प्रेरक (Motive) एक बाह्य प्रशासनिक प्रोत्साहन (External Administrative Incentive) है, जबकि अभिप्रेरणा (Motivation) व्यक्तियों के भीतर एक आंतरिक मनोवैज्ञानिक प्रेरणा है
   (C) प्रेरक (Motive) केवल शिक्षण कर्मचारियों पर लागू होता है, जबकि अभिप्रेरणा (Motivation) सख्ती से वरिष्ठ विद्यालय नेतृत्व पर लागू होती है
   (D) प्रेरक (Motive) एक प्रेक्षण योग्य संगठनात्मक परिणाम है, जबकि अभिप्रेरणा (Motivation) अमूर्त सैद्धांतिक प्रशासनिक योजना का प्रतिनिधित्व करती है

4. एक प्राचार्य देखता है कि नव नियुक्त अनुबंध शिक्षकों (Contract Teachers) की नौकरी छोड़ने की दर (Turnover Rate) असामान्य रुप से अधिक है। निम्नलिखित में से कौन सा विकल्प यह स्पष्ट करता है कि इस संगठनात्मक मुद्दे को संबोधित करने के लिए अभिप्रेरणा (Motivation) को बढ़ावा देना क्यों आवश्यक है?
   (A) शिक्षण कर्मचारियों के बीच उच्च अभिप्रेरणा अनिवार्य रुप से विद्यालय की स्वीकृत संख्या (Sanctioned Strength) में संरचनात्मक कमी की ओर ले जाती है
   (B) अभिप्रेरणा किसी संस्था में औपचारिक अनुशासनात्मक नियमों (Disciplinary Rules) और सेवा शर्तों (Service Conditions) की प्रशासनिक आवश्यकता को पूरी तरह से बदल देती है
   (C) अभिप्रेरित कर्मचारी उच्च कार्य प्रतिबद्धता (Job Commitment) प्रदर्शित करते हैं, जिससे अनुपस्थिति (Absenteeism) और क्षरण (Attrition) में कमी आती है
   (D) अभिप्रेरणा लागू छुट्टी नियमों (Leave Rules) के तहत वैधानिक छुट्टी (Statutory Leave) प्रदान करने की प्रशासनिक आवश्यकता को समाप्त करती है

5. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रुप में लेबल किया गया है।
   अभिकथन (A): अत्यधिक अभिप्रेरित शिक्षण कर्मचारी (Motivated Teaching Staff) स्वतः ही विद्यालय में उत्कृष्ट शैक्षणिक परिणामों की उपलब्धि की गारंटी देते हैं।
   कारण (R): किसी संगठन में कार्य निष्पादन (Performance) अभिप्रेरणा और कर्मचारियों की व्यक्तिगत क्षमता

Click Here to Buy book on Amazon

Appraisal) टिप्पणियों की धमकी का उपयोग करता है। यह नेतृत्व शैली किससे अत्यधिक प्रभावित है?

(A) वूम का प्रत्याशा सिद्धांत (Vroom's Expectancy Theory)
(B) मैक्ग्रेगर का सिद्धांत Y (McGregor's Theory Y)
(C) मैक्ग्रेगर का सिद्धांत X (McGregor's Theory X)
(D) हर्ज़बर्ग के प्रेरक कारक (Herzberg's Motivator Factors)

47. निम्नलिखित धारणाओं पर विचार कीजिए:

I. औसत मनुष्य निर्देशित होना पसंद करता है।
II. लोग उन उद्देश्यों की सेवा में स्व-निर्देशन (Self-direction) और आत्म-नियंत्रण (Self-control) का अभ्यास करते हैं जिनके प्रति वे प्रतिबद्ध हैं।
III. कल्पना की अपेक्षाकृत उच्च डिग्री का अभ्यास करने की क्षमता जनसंख्या में व्यापक रूप से वितरित की जाती है।
IV. अधिकांश लोगों में बहुत कम महत्वाकांक्षा होती है और वे सब से ऊपर सुरक्षा चाहते हैं।

उपरोक्त में से कौन सी धारणाएं मैक्ग्रेगर के सिद्धांत X से संबंधित हैं?

(A) I और II
(B) II और III
(C) I और IV
(D) III और IV

48. मैक्ग्रेगर के सिद्धांत Y (Theory Y) के तहत, काम में शारीरिक और मानसिक प्रयास के व्यय को माना जाता है:

(A) एक आवश्यक बुराई जिससे जब भी संभव हो बचा जाना चाहिए
(B) खेल या आराम की तरह ही स्वाभाविक
(C) बाह्य जबरदस्ती और नियंत्रण का एक प्रत्यक्ष परिणाम
(D) केवल वित्तीय प्रोत्साहनों पर निर्भर

49. निम्नलिखित में से कौन सा कथन जिम्मेदारी पर सिद्धांत Y के दृष्टिकोण को सही ढंग से दर्शाता है?

(A) मनुष्य, उचित परिस्थितियों में, जिम्मेदारी (Responsibility) स्वीकार करना और खोजना सीखता है
(B) परिचालन जिम्मेदारी लेना आंतरिक रूप से खतरनाक है और इसे प्रशासनिक मातहतों पर जबरन थोपा जाना चाहिए
(C) वरिष्ठ कार्यकारी नेतृत्व पदों पर काबिज केवल चुनिंदा व्यक्तियों के पास ही जिम्मेदारी संभालने की अंतर्निहित संज्ञानात्मक क्षमता होती है
(D) व्यक्तिगत जिम्मेदारी को विशेष रूप से कठोर दंडात्मक जवाबदेही (Punitive Accountability) उपायों और औपचारिक विभागीय प्रतिबंधों से जोड़ा जाना चाहिए

50. एक प्राचार्य देखता है कि शिक्षकों का एक समूह पर्यावरण संरक्षण के बारे में अत्यधिक भावुक है। वह दैनिक प्रगति रिपोर्ट की मांग किए बिना, विद्यालय के विज़न के प्रति उनकी प्रतिबद्धता पर भरोसा करते हुए, उन्हें स्वतंत्र रूप से 'ग्रीन स्कूल प्रोजेक्ट' को डिजाइन करने, धन जुटाने और निष्पादित करने की अनुमति देती है। प्राचार्य का यह प्रशासनिक व्यवहार किसका उदाहरण है?

(A) सिद्धांत X प्रबंधन (Theory X Management)
(B) सिद्धांत Y प्रबंधन (Theory Y Management)
(C) शास्त्रीय अनुबंधन (Classical Conditioning)
(D) सत्तावादी नेतृत्व (Authoritarian Leadership)

51. यदि किसी विद्यालय ने ऐतिहासिक रूप से प्रशासन और कर्मचारियों के बीच उच्च अविश्वास के साथ एक कठोर सिद्धांत X संस्कृति के तहत काम किया है, तो सिद्धांत Y वातावरण की ओर स्थानांतरित करने का प्रयास करने वाले एक नवनिर्युक्त प्राचार्य के लिए सबसे उपयुक्त प्रारंभिक कदम क्या है?

(A) पूरे विद्यालय में सभी औपचारिक संगठनात्मक नियमों, निगरानी प्रणालियों और रिपोर्टिंग संरचनाओं को तुरंत समाप्त कर देना
(B) आपसी विश्वास का निर्माण करते हुए सहभागी निर्णयों (Participative Decisions) को धीरे-धीरे लागू करना
(C) एक सख्त प्रशासनिक जनादेश (Administrative Mandate) जारी करना जिसमें घोषणा की गई हो कि सभी शिक्षण कर्मचारियों को तुरंत आंतरिक आत्म-अभिप्रेरणा प्रदर्शित करनी चाहिए
(D) यह सुनिश्चित करने के लिए पर्यवेक्षी निगरानी (Supervisory Monitoring) में काफी वृद्धि करना कि शिक्षक नई विद्यालय संस्कृति में तेजी से ढल रहे हैं

52. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।

अभिकथन (A): एक प्राचार्य जो सिद्धांत X की धारणाओं को दृढ़ता से मानता है, वह अनजाने में शिक्षकों को निष्क्रिय, प्रतिरोधी और पहल करने के लिए अनिच्छुक बना सकता है।

कारण (R): पिग्मेलियन प्रभाव (Pygmalion Effect) बताता है कि अधीनस्थ अक्सर अपने प्रबंधक की अपेक्षाओं के साथ तालमेल बिठाने के लिए अपने व्यवहार को समायोजित करते हैं, जिससे एक स्व-पूर्ति भविष्यवाणी (Self-fulfilling Prophecy) बनती है।

(A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

53. मैक्ग्रेगर सिद्धांत को उसकी संबंधित विशिष्ट नेतृत्व शैली से मिलाने वाले सही युग्म की पहचान कीजिए।

(A) सिद्धांत X — लोकतांत्रिक / सहभागी प्रबंधन (Democratic / Participative Management)
(B) सिद्धांत Y — निरंकुश / निर्देशात्मक नेतृत्व (Autocratic / Directive Leadership)
(C) सिद्धांत X — अहस्तक्षेप नेतृत्व मॉडल (Laissez-faire

NODIA

विकास तक एक सख्त, सार्वभौमिक पदानुक्रमित क्रम में व्यवस्थित किया गया है

81. प्रशासनिक कार्रवाई को पुनर्बलन/अनुबंधन (स्किनर के सिद्धांत) के प्रकार से मिलाने वाले सही युग्म की पहचान कीजिए।
(A) एक अच्छी तरह से प्रबंधित सभा के लिए एक शिक्षक की प्रशंसा करना — ऋणात्मक पुनर्बलन (Negative Reinforcement)
(B) एक शिक्षक को सख्त खेल के मैदान के कर्तव्य से हटाना क्योंकि उन्होंने सभी पाठ्यक्रम लक्ष्यों को जल्दी पूरा कर लिया — धनात्मक पुनर्बलन (Positive Reinforcement)
(C) लगातार देर से आने पर ज्ञापन (Memorandum) जारी करना — दंड (Punishment)
(D) एक शिक्षक की लगातार शिकायत को तब तक अनदेखा करना जब तक कि वे शिकायत करना बंद न कर दें — दंड (Punishment)

82. एक प्राचार्य देखता है कि एक शिक्षक लगातार स्टाफ बैठकों में बाधा डालता है। पुनर्बलन सिद्धांत के अनुसार व्यवहार संशोधन रणनीति के रूप में 'विलोपन' (Extinction) को लागू करने के लिए, प्राचार्य को:
(A) आधिकारिक स्टाफ बैठक के दौरान सहकर्मियों के सामने शिक्षक को खुले तौर पर डांटना और फटकारना चाहिए
(B) दंड के रूप में शिक्षक के प्रशासनिक छुट्टी शेष से एक दिन की अर्जित आकस्मिक छुट्टी में कटौती करनी चाहिए
(C) रुकावटों को पूरी तरह से नजरअंदाज करना चाहिए, सभी ध्यान रोक देना चाहिए
(D) सामूहिक चर्चा के दौरान आखिरकार शांत रहने पर शिक्षक की सार्वजनिक रूप से प्रशंसा और सराहना करनी चाहिए

83. संगठनात्मक प्रबंधन में पुनर्बलन की अनुसूचियों (Schedules of Reinforcement) के संबंध में निम्नलिखित में से कौन सा कथन गलत है?
(A) सतत पुनर्बलन (Continuous Reinforcement) नए व्यवहार को तेजी से सीखने की ओर ले जाता है
(B) एक आंतरायिक (चर) अनुसूची पर प्रबलित व्यवहार विलोपन (Extinction) के प्रति अत्यधिक प्रतिरोधी होता है
(C) मासिक वेतन पुनर्बलन की चर-अनुपात अनुसूची (Variable-ratio Schedule) का एक उदाहरण है
(D) एक निश्चित-अंतराल अनुसूची (Fixed-interval Schedule) अक्सर असमान प्रदर्शन की ओर ले जाती है, जिसमें प्रयास पुरस्कार समय से ठीक पहले चरम पर होता है

84. अभिप्रेरणा सिद्धांतों को मोटे तौर पर 'विषय-वस्तु' (Content) सिद्धांतों और 'प्रक्रिया' (Process) सिद्धांतों में वर्गीकृत किया गया है। निम्नलिखित में से कौन सा प्रक्रिया सिद्धांत का एक उदाहरण है?
(A) मैस्लो का आवश्यकता पदानुक्रम (Maslow's Hierarchy of Needs)
(B) हर्ज़बर्ग का द्वि-कारक सिद्धांत (Herzberg's Two-Factor Theory)
(C) मैक्लीलैंड का आवश्यकता सिद्धांत (McClelland's Theory of Needs)
(D) आदम्स का समता सिद्धांत (Adams' Equity Theory)

85. सिद्धांतकार को उनके अभिप्रेरणा सिद्धांत के वर्गीकरण से मिलाने वाले सही युग्म की पहचान कीजिए।
(A) वूम — विषय-वस्तु सिद्धांत (Content Theory)
(B) मैक्ग्रेगर — प्रक्रिया सिद्धांत (Process Theory)
(C) लॉक — प्रक्रिया सिद्धांत (Process Theory)
(D) हर्ज़बर्ग — प्रक्रिया सिद्धांत (Process Theory)

86. यदि एक प्राचार्य हर्ज़बर्ग के द्वि-कारक ढांचे पर मैस्लो के पदानुक्रम को मैप करने का प्रयास कर रहा है, तो मैस्लो की कौन सी आवश्यकताएं हर्ज़बर्ग के 'प्रेरक' (Motivator) कारकों के सबसे करीब से मेल खाती हैं?
(A) बुनियादी शारीरिक और सुरक्षा की आवश्यकताएं
(B) कार्यस्थल सुरक्षा और सामाजिक सम्बद्धता की आवश्यकताएं (Social Belongingness Needs)
(C) सम्मान और आत्म-सिद्धि की आवश्यकताएं (Esteem and Self-Actualization Needs)
(D) बुनियादी शारीरिक और सम्मान की आवश्यकताएं

87. मैक्लीलैंड के सिद्धांत की मैस्लो के पदानुक्रम से तुलना करने पर, उपलब्धि की आवश्यकता (nAch) और सत्ता की आवश्यकता (nPow) मैस्लो की आवश्यकताओं के किन स्तरों के साथ सबसे करीब से संरेखित होती हैं?
(A) बुनियादी शारीरिक और सुरक्षा की आवश्यकताएं
(B) नौकरी की सुरक्षा और सामाजिक सम्बद्धता की आवश्यकताएं (Social Belongingness Needs)
(C) सम्मान और आत्म-सिद्धि की आवश्यकताएं (Esteem and Self-Actualization Needs)
(D) सामाजिक सम्बद्धता और शारीरिक आवश्यकताएं

88. एक प्राचार्य शिक्षक की भूमिका का विस्तार करने का निर्णय लेता है। केवल कक्षा XII को भौतिकी पढ़ाने के बजाय, शिक्षक को अब विद्यालय के विज्ञान पाठ्यक्रम को डिजाइन करने, प्रयोगशाला बजट का प्रबंधन करने और जूनियर विज्ञान शिक्षकों का मूल्यांकन करने का अधिकार भी दिया जाता है। अभिप्रेरणात्मक रणनीति के संदर्भ में, यह किसका एक उदाहरण है?
(A) कार्य घूर्णन (Job Rotation)
(B) कार्य विस्तार (Job Enlargement)
(C) कार्य समृद्धि (Job Enrichment)
(D) कार्य सरलीकरण (Job Simplification)

Downloaded from www.pdf.tube

(B) उन्हें स्पष्ट दिशानिर्देशों के साथ एक अनुशासनात्मक समिति (Disciplinary Committee) के प्रमुख के रूप में नियुक्त करना
(C) शिक्षक को दोहराव वाले, दिन-प्रतिदिन के और अकेले प्रशासनिक कर्तव्य सौंपना जैसे कि बुनियादी डेटा प्रविष्टि संचालन
(D) संस्थागत पदानुक्रम (Institutional Hierarchy) की याद दिलाने के लिए लगातार और सार्वजनिक रूप से शिक्षक के व्यावसायिक निर्णयों को खारिज करना

61. मैक्लीलैंड के अनुसार, सम्बद्धता की प्रमुख आवश्यकता (Need for Affiliation - nAff) वाला शिक्षक किससे सबसे अधिक अभिप्रेरित होगा?
(A) अन्य सभी सहकर्मी शिक्षकों के खिलाफ एक तीव्र, अत्यधिक प्रतिस्पर्धी व्यक्तिगत रैंकिंग प्रणाली में रखा जाना
(B) पारस्परिक सद्भाव (Interpersonal Harmony) के साथ एक सहायक टीम माहौल में काम करना
(C) किसी भी सहकर्मी या अभिभावक परामर्श के बिना छात्रों को अनुशासित करने के लिए एकतरफा प्रशासनिक अधिकार प्रदान किया जाना
(D) वार्षिक छात्र परिणामों में व्यक्तिगत उच्च प्रदर्शन के लिए विशेष रूप से व्यक्तिगत योग्यता नकद बोनस (Merit Cash Bonus) प्राप्त करना

62. मैक्लीलैंड द्वारा प्रस्तावित निम्नलिखित आवश्यकताओं पर विचार कीजिए:
I. उपलब्धि की आवश्यकता (Need for Achievement - nAch)
II. सत्ता की आवश्यकता (Need for Power - nPow)
III. सम्बद्धता की आवश्यकता (Need for Affiliation - nAff)

सफल शीर्ष-स्तरीय संगठनात्मक नेताओं (जैसे वरिष्ठ शैक्षणिक प्रशासकों) में ये आवश्यकताएं कैसे प्रकट होती हैं, इसके संबंध में निम्नलिखित में से कौन सा कथन सत्य है?
(A) शीर्ष स्तर के नेतृत्व के लिए उच्च nAff सबसे महत्वपूर्ण आवश्यकता है
(B) कम nAff के साथ संयुक्त उच्च nPow अक्सर सफल शीर्ष-स्तरीय प्रबंधन से जुड़ा होता है
(C) उच्च nAch एक प्रबंधक के रूप में सफलता की गारंटी देता है क्योंकि यह उत्कृष्ट प्रतिनिधिमंडल कौशल सुनिश्चित करता है
(D) उच्च nAff वाले प्रबंधक आमतौर पर निर्णय लेने में सबसे अधिक वस्तुनिष्ठ (Objective) होते हैं

63. निम्नलिखित में से किस स्थिति से बहुत उच्च सम्बद्धता की आवश्यकता (nAff) वाला शिक्षक सबसे सक्रिय रूप से बचने की कोशिश करेगा?
(A) पूरे विद्यालय के लिए प्रमुख सांस्कृतिक कार्यक्रमों और वार्षिक समारोह गतिविधियों की योजना बनाना और उनका आयोजन करना
(B) सहकर्मी मूल्यांकन के दौरान किसी सहकर्मी को महत्वपूर्ण नकारात्मक प्रतिक्रिया (Critical Negative Feedback) देना
(C) सहयोगात्मक, टीम-आधारित पाठ योजना और पाठ्यक्रम मानचित्रण सत्रों (Curriculum Mapping Sessions) में सक्रिय रूप से भाग लेना
(D) एक नव नियुक्त अतिथि शिक्षक को उनकी प्रारंभिक कक्षा समायोजन अवधि के दौरान मार्गदर्शन और सहायता प्रदान करना

64. विक्टर वूम का अभिप्रेरणा का प्रत्याशा सिद्धांत (Vroom's Expectancy Theory of Motivation) मैस्लो और हर्ज़बर्ग के सिद्धांतों से मौलिक रूप से भिन्न है क्योंकि यह एक:
(A) पारंपरिक विषय-वस्तु सिद्धांत (Content Theory) है जो मुख्य रूप से विशिष्ट मानवीय आवश्यकताओं की पहचान करने और उन्हें वर्गीकृत करने पर केंद्रित है
(B) प्रक्रिया सिद्धांत (Process Theory) है जो प्रयास, निष्पादन और पुरस्कारों की संज्ञानात्मक गणनाओं पर केंद्रित है
(C) व्यवहार संशोधन सिद्धांत (Behavior Modification Theory) है जो सख्ती से पर्यावरणीय पुनर्बलन और बाह्य उद्दीपनों पर निर्भर करता है
(D) व्यक्तिगत गुण सिद्धांत (Personal Trait Theory) है जो कामकाजी आबादी में अंतर्निहित, अपरिवर्तनीय व्यक्तित्व प्रकारों को वर्गीकृत करता है

65. वूम के प्रत्याशा सिद्धांत में, अभिप्रेरणा को गणितीय रूप से किन तीन चरों (Variables) के गुणनफल के रूप में व्यक्त किया जाता है?
(A) प्रयास इनपुट, निष्पादन स्तर, पुरस्कार परिणाम (Effort inputs, Performance levels, Reward outcomes)
(B) संयोजकता, साधन-संपन्नता, प्रत्याशा (Valence, Instrumentality, Expectancy)
(C) आवश्यकताओं की शक्ति, मनोवैज्ञानिक प्रेरणाएँ, बाह्य प्रोत्साहन (Needs strength, Psychological Drives, External Incentives)
(D) व्यक्तिगत क्षमता, कार्यस्थल अभिप्रेरणा, पर्यावरणीय अवसर (Individual Ability, Workplace Motivation, Environmental Opportunity)

66. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।
अभिकथन (A): प्रत्याशा सिद्धांत के अनुसार, यदि एक शिक्षक पदोन्नति को अत्यधिक महत्व देता है (उच्च संयोजकता - Valence) और मानता है कि उच्च प्रदर्शन पदोन्नति की ओर ले जाएगा (उच्च साधन-संपन्नता - Instrumentality), लेकिन उच्च प्रदर्शन प्राप्त करने में पूरी तरह से असमर्थ महसूस करता है (शून्य प्रत्याशा - Expectancy), तो उनकी अभिप्रेरणा शून्य होगी।

NODIA

96. एक प्राचार्य को एहसास होता है कि प्रशासनिक कागजी कार्रवाई (डेटा प्रविष्टि, छात्रवृत्ति फॉर्म) शिक्षकों की शिक्षण तैयारी के समय को कम करके उन्हें काफी हतोत्साहित कर रही है। इसे हल करने के लिए सबसे अच्छी संरचनात्मक रणनीति क्या है?
(A) शिक्षकों को अपने निर्देशात्मक और प्रशासनिक समय का बहुत बेहतर प्रबंधन करने के लिए कहने वाला निर्देश जारी करना
(B) शिक्षण समय की सुरक्षा के लिए लिपिक कर्मचारियों और ई-टूल्स (E-Tools) का उपयोग करके प्रशासनिक कार्यों को वितरित करना
(C) अंतर्निहित वैधानिक आवश्यकताओं (Statutory Requirements) की परवाह किए बिना सभी प्रशासनिक रिपोर्टिंग कार्य को मनमाने ढंग से रद्द करना
(D) शिक्षण कर्मचारियों द्वारा भरे गए प्रत्येक प्रशासनिक फॉर्म के लिए एक छोटा नकद प्रोत्साहन और भत्ता प्रदान करना

97. संगठनात्मक मनोविज्ञान (Organizational Psychology) में, "कार्य संतोष" (Job Satisfaction) और "अभिप्रेरणा" (Motivation) के बीच मौलिक वैचारिक अंतर क्या है?
(A) दोनों के बीच बिल्कुल कोई वैचारिक अंतर नहीं है; वे पूरी तरह से समानार्थी शब्द हैं
(B) संतोष नौकरी के बारे में एक दृष्टिकोण (Attitude) है; अभिप्रेरणा प्रयास करने की प्रेरणा (Drive) है
(C) संतोष केवल मौद्रिक मुआवजे से संबंधित है, जबकि अभिप्रेरणा केवल करियर पदोन्नति (Career Promotion) से संबंधित है
(D) अभिप्रेरणा एक विशुद्ध रूप से पूर्वव्यापी भावनात्मक भावना है, जबकि संतोष एक भविष्योन्मुखी व्यवहारिक प्रेरणा है

98. एक परिदृश्य पर विचार करें जहाँ एक शिक्षिका अपनी नौकरी से अत्यधिक संतुष्ट है क्योंकि विद्यालय उसके घर के पास है, कार्यभार बहुत हल्का है, और सहयोगी मित्रवत हैं। हालांकि, वह अपनी शिक्षण विधियों या छात्र परिणामों में सुधार करने पर बहुत कम प्रयास करती है। यह परिदृश्य प्रदर्शित करता है कि:
(A) उच्च कार्य संतोष (Job Satisfaction) लगातार और अनिवार्य रूप से उच्च कार्यस्थल अभिप्रेरणा और बेहतर प्रदर्शन की ओर ले जाता है
(B) उच्च संतोष कम अभिप्रेरणा और कम प्रदर्शन (Low Performance) के साथ सह-अस्तित्व में रह सकता है
(C) कार्य संतोष और कर्मचारी अभिप्रेरणा संगठनों में हमेशा एक दूसरे के व्युत्क्रमानुपाती होते हैं
(D) शिक्षक को अनिवार्य रूप से डगलस मैक्ग्रेगर के सिद्धांत Y मॉडल की मूल धारणाओं के तहत काम करना चाहिए

99. विद्यालयों में कार्य संतोष (Job Satisfaction) और निष्पादन (Performance) के बीच संबंध के संबंध में निम्नलिखित में से कौन सा कथन गलत है?
(A) एक खुश और संतुष्ट शिक्षक अनिवार्य रूप से सभी संदर्भों में असाधारण रूप से उत्पादक कक्षा शिक्षक नहीं होता है
(B) उच्च प्रदर्शन सीधे कार्य संतोष की ओर ले जाता है जब निष्पादन के बाद निष्पक्ष और न्यायसंगत पुरस्कार दिए जाते हैं
(C) कार्य संतोष और शैक्षणिक परिणामों के बीच एक पूर्ण सहसंबंध (Perfect Correlation) मौजूद है
(D) पुराना कार्यस्थल कार्य असंतोष कर्मचारियों की बढ़ती अनुपस्थिति (Absenteeism) और स्टाफ टर्नओवर (Staff Turnover) के साथ अत्यधिक सहसंबंधित है

100. एक प्राचार्य कर्मचारियों के बीच कार्य संतोष का आकलन करने के लिए एक विद्यालय वातावरण सर्वेक्षण (School Climate Survey) आयोजित करता है। सर्वेक्षण में विशेष रूप से "कालावधि (Periods) और सह-पाठ्यचर्या संबंधी कर्तव्यों के आवंटन में निष्पक्षता" के संबंध में उच्च असंतोष का खुलासा होता है। संतोष और बाद की अभिप्रेरणा में सुधार करने के लिए, प्राचार्य को:
(A) सर्वेक्षण परिणामों को पूरी तरह से नजरअंदाज करना चाहिए, यह दावा करते हुए कि समय-सारणी का निर्माण strictly एक प्रबंधन विशेषाधिकार है
(B) एक पारदर्शी, परामर्शदात्री कार्यभार वितरण प्रक्रिया को अपनाना चाहिए
(C) प्रशासनिक निर्णयों और परिचालन नीतियों पर खुले तौर पर सवाल उठाने के लिए शिक्षण कर्मचारियों को कड़ी फटकार लगानी चाहिए
(D) बोर्ड भर में समग्र कार्यभार बढ़ाना चाहिए ताकि प्रणाली के तहत सभी संकाय सदस्य समान रूप से पीड़ित हों

www.nodia.in

Click Here to Buy book on Flipkart

(C) वह तुरंत आंतरिक अभिप्रेरणा, कार्य संतोष और आत्म-सिद्धि की उच्च स्थिति का अनुभव करेगा
(D) वह स्वाभाविक रूप से विभागीय प्रशासनिक सहकर्मियों के साथ सम्बद्धता की काफी उच्च आवश्यकता विकसित करेगा

74. निम्नलिखित व्यवहारिक प्रतिक्रियाओं पर विचार कीजिए:
I. स्वयं के इनपुट को बदलना
II. स्वयं के परिणामों/आउटपुट को बदलना
III. स्वयं या दूसरों की धारणाओं को विकृत करना
IV. एक अलग संदर्भ व्यक्ति (Referent Person) को चुनना
समता सिद्धांत के अनुसार, जब कर्मचारियों को लगता है कि उनके साथ अनुचित व्यवहार किया गया है, तो समानता की भावना को बहाल करने की कोशिश करने के संभावित तरीके इनमें से कौन से हैं?
(A) केवल I और II
(B) केवल I, II और III
(C) केवल II, III और IV
(D) I, II, III और IV

75. जबकि समता सिद्धांत ने मूल रूप से 'वितरणात्मक न्याय' — Distributive Justice (पुरस्कारों की राशि और आवंटन की कथित निष्पक्षता) पर ध्यान केंद्रित किया था, आधुनिक संगठनात्मक व्यवहार 'प्रक्रियात्मक न्याय' (Procedural Justice) पर भी जोर देता है। विद्यालय के संदर्भ में प्रक्रियात्मक न्याय का क्या अर्थ है?
(A) पुरस्कार वितरण तय करने के लिए उपयोग की जाने वाली प्रक्रियाओं और नियमों की निष्पक्षता (Procedural Fairness)
(B) विद्यालय शिक्षकों की सभी विभिन्न श्रेणियों में आधारभूत वेतनमानों की सख्त समानता
(C) वैधानिक सेवा और आचरण नियमों (Service and Conduct Rules) के तहत कर्मचारियों के खिलाफ शुरू की गई औपचारिक प्रशासनिक कानूनी कार्यवाही
(D) सभी कर्मचारियों के बीच साप्ताहिक शिक्षण कार्यभार का बिल्कुल समान और एकसमान वितरण

76. एडविन लॉक का लक्ष्य-निर्धारण सिद्धांत (Locke's Goal-Setting Theory) का प्रस्ताव है कि किसी लक्ष्य की ओर काम करने के इरादे कार्य अभिप्रेरणा का एक प्रमुख स्रोत हैं। इस सिद्धांत के अनुसार, किस प्रकार के लक्ष्य उच्चतम स्तर के प्रदर्शन की ओर ले जाते हैं?
(A) अस्पष्ट, सामान्यीकृत और गैर-विशिष्ट लक्ष्य (Non-Specific Goals) (जैसे, "अपना सर्वश्रेष्ठ प्रयास करें")
(B) विशिष्ट और चुनौतीपूर्ण लक्ष्य (Specific and Challenging Goals)
(C) अत्यधिक कठिन, अवास्तविक और पूरी तरह से अप्राप्य प्रदर्शन लक्ष्य
(D) आसान, दिन-प्रतिदिन के, अत्यधिक दोहराव वाले और कम प्रयास वाले निर्देशात्मक लक्ष्य

77. लॉक के लक्ष्य-निर्धारण सिद्धांत में प्रतिक्रिया (Feedback) की भूमिका के संबंध में सही कथन की पहचान कीजिए।
(A) प्रदर्शन लक्ष्य स्थापित होने के बाद प्रतिक्रिया पूरी तरह से अप्रासंगिक और अनावश्यक है
(B) किसी भी प्रकार की नकारात्मक प्रतिक्रिया शिक्षक की अभिप्रेरणा को स्थायी रूप से नष्ट कर देती है और प्रदर्शन प्रगति को रोक देती है
(C) स्वतः-उत्पन्न प्रतिक्रिया (Self-generated Feedback) बाह्य प्रतिक्रिया की तुलना में एक अधिक शक्तिशाली प्रेरक है
(D) प्रतिक्रिया केवल शैक्षणिक वर्ष के अंत में औपचारिक वार्षिक प्रदर्शन मूल्यांकनों (Annual Performance Appraisals) के दौरान ही दी जानी चाहिए

78. एक प्राचार्य प्राथमिक छात्रों की पढ़ने की दक्षता में सुधार करना चाहता है। लक्ष्य-निर्धारण सिद्धांत के अनुसार, प्राथमिक शिक्षकों को निम्नलिखित में से कौन सा निर्देश सबसे अधिक अभिप्रेरणा और सर्वोत्तम परिणाम उत्पन्न करेगा?
(A) "इस शैक्षणिक वर्ष के दौरान प्राथमिक छात्रों को काफी बेहतर पढ़ने में मदद करने का अपना पूरा प्रयास करें।"
(B) "सुनिश्चित करें कि हर एक प्राथमिक छात्र बिना किसी असफलता के अगले सप्ताह के अंत तक 5वीं कक्षा के स्तर पर पढ़े।"
(C) "सत्र के अंत तक ग्रेड स्तर पर पढ़ने वाले छात्रों की संख्या में 20% की वृद्धि करें"
(D) "पढ़ने के कौशल को पढ़ना जारी रखें जैसा कि आप वर्तमान में पढ़ा रहे हैं, लेकिन दैनिक पठन अभ्यास पर कुछ अधिक ध्यान केंद्रित करने का प्रयास करें।"

79. एक नव नियुक्त प्राचार्य वर्ष के लिए शैक्षणिक लक्ष्य निर्धारित करने के लिए एक बैठक आयोजित करता है। वह शिक्षकों से परामर्श किए बिना सख्त, ऊपर से नीचे (Top-down) के लक्ष्यों को निर्देशित करता है। लक्ष्य विशिष्ट और स्पष्ट होने के बावजूद, शिक्षक की अभिप्रेरणा कम रहती है। लक्ष्य-निर्धारण सिद्धांत के अनुसार, इस परिदृश्य में कौन सा महत्वपूर्ण तत्व गायब है?
(A) लक्ष्य कठिनाई (Goal Difficulty)
(B) लक्ष्य विशिष्टता (Goal Specificity)
(C) लक्ष्य प्रतिबद्धता (Goal Commitment)
(D) लक्ष्य जटिलता (Goal Complexity)

80. बी.एफ. स्किनर का पुनर्बलन सिद्धांत (Skinner's Reinforcement Theory) 'प्रभाव के नियम' (Law of Effect) पर आधारित है, जो यह मानता है कि:
(A) व्यक्ति विशेष रूप से आंतरिक संज्ञानात्मक अपेक्षाओं और स्वयं निर्देशित विचारों से अभिप्रेरित होते हैं
(B) सुखद परिणाम व्यवहार की पुनरावृत्ति को बढ़ाते हैं; अप्रिय परिणाम इसे घटाते हैं
(C) कार्यस्थल अभिप्रेरणा strictly सहकर्मी समूहों में पुरस्कार अनुपातों में कथित समता का एक फलन है
(D) मानव आवश्यकताओं को बुनियादी अस्तित्व से लेकर

Downloaded from www.pdf.tube

कारण (R): प्रत्याशा सिद्धांत का सूत्र गुणात्मक (Multiplicative: M = E × I × V) है; इसलिए, यदि कोई एक घटक शून्य है, तो समग्र अभिप्रेरणा शून्य हो जाती है।
(A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

67. वूम के मॉडल में, "संयोजकता" (Valence) शब्द किसका प्रतिनिधित्व करता है?
(A) यह कथित व्यक्तिपरक संभावना कि प्रयास करने से सीधे सफल निष्पादन होगा
(B) किसी दिए गए परिणाम या पुरस्कार पर एक व्यक्ति द्वारा लगाया गया मूल्य
(C) यह संज्ञानात्मक विश्वास कि निष्पादन के एक विशिष्ट स्तर को प्राप्त करने के परिणामस्वरूप पुरस्कार प्राप्त होगा
(D) भौतिक और सामाजिक संगठनात्मक वातावरण जिसमें कर्मचारी दैनिक कार्य कर्तव्यों का पालन करता है

68. वूम के प्रत्याशा सिद्धांत में "साधन-संपन्नता" (Instrumentality) घटक विशेष रूप से किसके बीच संबंध के बारे में कर्मचारी की धारणा को संबोधित करता है?
(A) प्रयास और निष्पादन (Effort and Performance)
(B) निष्पादन और परिणाम/पुरस्कार (Performance and Outcome/Reward)
(C) व्यक्तिगत लक्ष्य और संगठनात्मक लक्ष्य (Personal Goals and Organizational Goals)
(D) आंतरिक और बाह्य अभिप्रेरणा (Intrinsic and Extrinsic Motivation)

69. एक प्राचार्य घोषणा करता है कि जो भी शिक्षक अपनी 100% कक्षाओं में आईसीटी-एकीकृत (ICT-Integrated) पाठों को सफलतापूर्वक लागू करेगा, उसे विशेष प्रशंसा मिलेगी। हालांकि, शिक्षक जानते हैं कि विद्यालय का इंटरनेट कनेक्शन पुराना/खराब है और उनके पास स्मार्टबोर्ड तक कोई पहुंच नहीं है। वूम की शब्दावली में, यहाँ कौन सा घटक गायब है, जिससे कम अभिप्रेरणा होती है?
(A) संयोजकता - Valence (प्रशासकीय प्रशंसा पुरस्कार को कर्मचारियों द्वारा वांछनीय नहीं माना जाता है)
(B) साधन-संपन्नता - Instrumentality (यह विश्वास कि उच्च प्रदर्शन प्राप्त करने को अंततः मान्यता या पुरस्कृत नहीं किया जाएगा)
(C) प्रत्याशा - Expectancy (संसाधनों की कमी के कारण यह विश्वास कि प्रयास से लक्षित निष्पादन नहीं होगा)
(D) समता - Equity (यह विश्वास कि पड़ोसी विद्यालयों के शिक्षकों को बहुत बेहतर संस्थागत पुरस्कार मिलते हैं)

70. एक अत्यधिक सक्षम शिक्षिका जानती है कि वह आसानी से उत्कृष्ट बोर्ड परिणाम प्राप्त कर सकती है (उच्च प्रत्याशा - Expectancy)। वह यह भी जानती है कि उत्कृष्ट परिणाम प्राप्त करने से शिक्षण उत्कृष्टता पुरस्कार मिलना चाहिए। हालांकि, उसने देखा है कि ऐतिहासिक रूप से, पुरस्कार योग्यता के बजाय राजनीतिक संबंधों के आधार पर दिया जाता है। इसलिए, वह केवल औसत प्रयास करती है। वूम के अनुसार, उसकी कम अभिप्रेरणा किसके कम होने के कारण है?
(A) परिणाम की संयोजकता (Valence of outcome)
(B) साधन-संपन्नता (Instrumentality)
(C) प्रत्याशा विश्वास (Expectancy belief)
(D) सम्बद्धता की आवश्यकता (Affiliation need)

71. विद्यालय परिवेश में वूम के प्रत्याशा सिद्धांत को प्रभावी ढंग से लागू करने के लिए, एक प्राचार्य को यह सुनिश्चित करना चाहिए कि:
(A) व्यक्तिगत प्रदर्शन की परवाह किए बिना सभी संकाय सदस्यों के बीच पुरस्कार समान रूप से वितरित किए जाते हैं
(B) शिक्षण कर्मचारियों के लिए निर्धारित प्रदर्शन लक्ष्यों को उनकी व्यावसायिक सीमाओं को जबरन बढ़ाने के लिए असंभव रूप से उच्च बनाया जाता है
(C) पुरस्कारों का मूल्य हो, सफलता के मानदंड स्पष्ट हों, और संसाधन प्रदान किए जाएं
(D) केवल प्रत्यक्ष वित्तीय प्रोत्साहनों का उपयोग किया जाता है, यह मानते हुए कि आंतरिक पुरस्कारों का परिमाणीकरण नहीं किया जा सकता है

NODIA

72. जे. स्टेसी आदम्स का समता सिद्धांत (Adams' Equity Theory) दूसरों की तुलना में किसी व्यक्ति की इस भावना पर ध्यान केंद्रित करता है कि उनके साथ कितना निष्पक्ष व्यवहार किया जाता है। यह सिद्धांत कर्मचारी के किसके अनुपात पर आधारित है?
(A) बाह्य व्यक्तिगत इच्छाओं के लिए आंतरिक मनोवैज्ञानिक आवश्यकताएं
(B) प्रेक्षित कार्य प्रदर्शन स्तरों के लिए व्यतीत व्यक्तिगत प्रयास (Personal Effort)
(C) इनपुट से आउटपुट/परिणाम (Inputs to Outcomes)
(D) वास्तविक कार्य वास्तविकता के लिए व्यक्तिपरक व्यावसायिक अपेक्षाएं

73. गणित का एक शिक्षक यह देखता है कि उसी विभाग में समान योग्यता और अनुभव वाले एक सहकर्मी को प्रबंधन द्वारा विशेष वेतन वृद्धि (Salary Increment) दी गई थी, जबकि उसे नहीं दी गई थी। समता सिद्धांत के अनुसार, इस कथित "अल्प-पुरस्कार असमानता" (Under-reward Inequity) को हल करने के लिए गणित के शिक्षक की संभावित प्रतिक्रिया निम्नलिखित में से कौन सी है?
(A) वह सहकर्मी के वेतनमान से मेल खाने को सही ठहराने के लिए स्वेच्छा से अपने दैनिक कार्य घंटों और प्रयासों में वृद्धि करेगा
(B) वह अनुपात को संतुलित करने के लिए इनपुट कम कर देगा (उदा. अतिरिक्त कक्षाएं लेना बंद कर देगा)

89. सहभागी प्रबंधन (Participative Management) के माध्यम से कर्मचारियों को अभिप्रेरित करने के लिए, एक प्राचार्य शिक्षकों के छोटे समूहों की स्थापना करता है जो विद्यालय में कार्य संबंधी समस्याओं की पहचान करने, उनका विश्लेषण करने और उन्हें हल करने के लिए नियमित रूप से स्वेच्छा से मिलते हैं। इस रणनीति को किस नाम से जाना जाता है?
(A) गुणवत्ता चक्र (Quality Circles)
(B) सामूहिक सौदेबाजी (Collective Bargaining)
(C) संवेदनशीलता प्रशिक्षण (Sensitivity Training)
(D) सिद्धांत X प्रबंधन (Theory X Management)

90. आधुनिक संगठनात्मक व्यवहार अनुसंधान के आधार पर, पेशेवर शिक्षकों के लिए निम्नलिखित में से किसे आम तौर पर सबसे प्रभावी दीर्घकालिक, गैर-वित्तीय अभिप्रेरणात्मक रणनीति माना जाता है?
(A) सभी कर्मचारियों के लिए विद्यालय कैंटीन में रियायती या पूरी तरह से मुफ्त भोजन विकल्प प्रदान करना
(B) व्यावसायिक विकास (Professional Development) और करियर उन्नति के अवसर प्रदान करना
(C) सभी सत्रों में आधिकारिक दैनिक विद्यालय कार्य घंटों को पंद्रह मिनट कम करना
(D) वरिष्ठ शिक्षण कर्मचारियों के लिए मुख्य प्रवेश द्वार के पास निर्दिष्ट, आरक्षित पार्किंग स्थान (Reserved Parking Space) प्रदान करना

91. विद्यालय परिवेश में शिक्षकों को अभिप्रेरित करने के लिए निम्नलिखित में से किसे एक रचनात्मक, प्रभावी प्रबंधकीय रणनीति नहीं माना जाता है?
(A) एक सहायक, समावेशी और सहयोगात्मक पेशेवर विद्यालय वातावरण को सक्रिय रूप से बढ़ावा देना
(B) व्यक्तिगत शिक्षक व्यावसायिक लक्ष्यों को सीधे व्यापक संस्थागत दृष्टिकोण (Institutional Vision) के साथ संरेखित करना
(C) अनुशासन लागू करने के लिए दंडात्मक तबादलों (Punitive Transfers) की धमकियों का उपयोग करना
(D) नियमित रूप से छोटे शैक्षिक मील के पत्थरों और उपलब्धियों को पहचानना और सार्वजनिक रूप से मनाना

92. एक अत्यधिक सक्षम और पहले से उत्साहित मध्य-करियर शिक्षक ने हाल ही में गंभीर बर्नआउट (Severe Burnout) के लक्षण दिखाए हैं। वह देर से आते हैं, उनकी पाठ योजनाएं केवल औपचारिकता हैं, और वे नई शैक्षिक नीतियों के बारे में निंदक लगते हैं। अभिप्रेरणा सिद्धांत को लागू करने वाले प्राचार्य के रूप में, सबसे उपयुक्त नैदानिक हस्तक्षेप क्या है?
(A) उन्हें वापस सख्त अनुपालन में लाने के लिए तुरंत एक आधिकारिक कारण बताओ प्रशासनिक नोटिस (Show Cause Notice) जारी करना
(B) मूल कारणों को स्पष्ट करने और उनके काम को सहयोगात्मक रूप से नया रूप देने के लिए संवाद करना
(C) उनके दैनिक शैक्षणिक कार्यभार को काफी कम करने के लिए एक वरिष्ठ शिक्षक के रूप में उनके पद से अवनत (Demote) करना
(D) नई शुरुआत देने के लिए बिना पूर्व परामर्श के उन्हें तुरंत दूसरे शैक्षणिक विभाग में स्थानांतरित करना

93. एक औपचारिक मेंटरिंग कार्यक्रम स्थापित करना जहाँ वरिष्ठ, अनुभवी शिक्षक नव नियुक्त अतिथि शिक्षकों का मार्गदर्शन करते हैं, एक ऐसी रणनीति है जो मुख्य रूप से एक साथ किन दो अभिप्रेरणात्मक आवश्यकताओं का लाभ उठाती है?
(A) वरिष्ठ शिक्षक की सम्मान की आवश्यकताएं और नए शिक्षक की सुरक्षा की आवश्यकताएं
(B) दोनों शिक्षकों की शारीरिक आवश्यकताएं
(C) वरिष्ठ शिक्षक की सुरक्षा की आवश्यकताएं और नए शिक्षक की सम्मान की आवश्यकताएं
(D) नए शिक्षक की शक्ति की आवश्यकताएं और वरिष्ठ शिक्षक की संबद्धता की आवश्यकताएं

94. शिक्षकों को उच्च गुणवत्ता वाले क्षमता निर्माण कार्यक्रमों (जैसे राष्ट्रीय स्तर की शैक्षिक कार्यशालाओं) में भाग लेने के अवसर प्रदान करना मुख्य रूप से एक प्रेरक के रूप में कार्य करता है क्योंकि यह किस आवश्यकता को पूरा करता है?
(A) विद्यालय परिसर के बाहर सामाजिक संपर्क और नेटवर्किंग के अवसर (Networking Opportunities)
(B) क्षमता, महारत और व्यावसायिक विकास (Competence, Mastery, and Professional Growth)
(C) तत्काल, अल्पकालिक बाह्य वित्तीय बोनस और भत्ते प्राप्त करना
(D) दैनिक कक्षा शिक्षण जिम्मेदारियों और पर्यवेक्षी कर्तव्यों से संक्षेप में बचना

95. शैक्षिक प्राधिकरण योग्यता-आधारित मूल्यांकन (Competency-Based Assessment) में बदलाव का जनादेश देता है। कई अनुभवी शिक्षक अपने पारंपरिक परीक्षण विधियों को बदलने के लिए अत्यधिक प्रतिरोधी और हतोत्साहित हैं। इस परिवर्तन के लिए अभिप्रेरणा बनाने के लिए, सबसे प्रभावी नेतृत्व कार्रवाई क्या है?
(A) औपचारिक रूप से उनके मासिक वेतन को तब तक रोकने की धमकी देना जब तक कि वे विभागीय जनादेशों (Departmental Mandates) का पूरी तरह से पालन न करें
(B) तर्क स्पष्ट करना, प्रशिक्षण प्रदान करना और उन्हें रुब्रिक डिजाइन (Rubric Design) में शामिल करना
(C) अनुभवी शिक्षकों को पूरी तरह से नजरअंदाज करना और नए मूल्यांकन कार्यों को सख्ती से युवा जूनियर रंगरूटों को सौंपना
(D) संगठित कर्मचारी प्रतिरोध को रोकने के लिए पूर्व चेतावनी या प्रशिक्षण के बिना रातोंरात मूल्यांकन परिवर्तन को लागू करना

Click Here to Buy book on Amazon

करने में स्वायत्तता (Autonomy) प्रदान करना अत्यंत प्रभावी प्रशासनिक हस्तक्षेप है। जब शिक्षकों को अपनी रचनात्मकता और पेशेवर विशेषज्ञता का उपयोग करने की स्वतंत्रता मिलती है, तो उनकी कार्य में रुचि और स्वाभाविक प्रतिबद्धता बढ़ती है।

10. (A) केवल I और II
आंतरिक अभिप्रेरणा कार्य के स्वाभाविक आनंद से प्रेरित होती है, जबकि बाह्य अभिप्रेरणा बाह्य पुरस्कारों या दंड से बचने पर केंद्रित होती है। बाह्य अभिप्रेरणा हमेशा संगठनात्मक नागरिकता व्यवहार (Organizational Citizenship Behavior) के लिए हानिकारक नहीं होती, बल्कि उचित रूप से उपयोग किए जाने पर यह सकारात्मक प्रशासनिक परिणाम भी दे सकती है।

11. (B) केवल व्यक्तिगत निपुणता के लिए शिक्षक को एक जटिल नए शिक्षण कौशल में महारत हासिल करने के अवसरों को सुगम बनाना
किसी नए शिक्षण कौशल में केवल व्यक्तिगत निपुणता और आत्म-विकास के लिए महारत हासिल करना आंतरिक अभिप्रेरणा (Intrinsic Motivation) का उदाहरण है। पदोन्नति, प्रशंसा पत्र और मानदेय जैसे हस्तक्षेप बाह्य पुरस्कारों पर आधारित होते हैं, जबकि केवल ज्ञान और क्षमता वृद्धि की इच्छा पूरी तरह से व्यक्ति की आंतरिक अभिप्रेरणा से संचालित होती है।

12. (A) IV, II, V, I, III
अब्राहम मैस्लो के आवश्यकता पदानुक्रम सिद्धांत (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) में आवश्यकताओं का निचला से उच्च क्रम इस प्रकार है: शारीरिक आवश्यकताएं (Physiological Needs), सुरक्षा की आवश्यकताएं (Safety Needs), सामाजिक आवश्यकताएं (Social Needs), सम्मान की आवश्यकताएं (Esteem Needs) और अंत में उच्चतम स्तर पर आत्म-सिद्धि की आवश्यकताएं (Self-Actualization Needs)।

13. (A) पूर्व-प्रबलता का सिद्धांत (Principle of Prepotency)
पूर्व-प्रबलता का सिद्धांत (Principle of Prepotency) यह बताता है कि मैस्लो के आवश्यकता पदानुक्रम में निचले स्तर की आवश्यकताएं अत्यधिक शक्तिशाली होती हैं। जब तक निचले स्तर की बुनियादी आवश्यकताएं काफी हद तक संतुष्ट नहीं हो जातीं, तब तक व्यक्ति पदानुक्रम में अगले उच्च-स्तरीय आवश्यकताओं द्वारा प्रेरित या संचालित नहीं हो सकता है।

14. (C) शारीरिक आवश्यकताएं (Physiological Needs)
स्वच्छ पेयजल, उचित वेंटिलेशन, और विश्राम की बुनियादी सुविधाएँ किसी भी कार्यस्थल पर मानव शरीर के अस्तित्व और मूलभूत संचालन से जुड़ी होती हैं। मैस्लो के पदानुक्रम में इन्हें शारीरिक आवश्यकताएं (Physiological Needs) कहा जाता है, जो किसी भी अन्य उच्च-स्तरीय मनोवैज्ञानिक आवश्यकता से पहले पूरी होनी अनिवार्य मानी जाती हैं।

15. (D) आवश्यक भोजन, कपड़े और आश्रय खरीदने के लिए मूल वेतन (Basic Salary)
संगठनात्मक संदर्भ में, मूल वेतन (Basic Salary) एक कर्मचारी के लिए शारीरिक आवश्यकताओं (Physiological Needs) का प्राथमिक साधन है। वेतन के माध्यम से ही कर्मचारी अपने और अपने परिवार के जीवन निर्वाह हेतु आवश्यक भोजन, वस्त्र और आश्रय जैसी मौलिक जैविक एवं भौतिक आवश्यकताओं को पूरा करने में सक्षम होता है।

16. (C) सुरक्षा की आवश्यकताएं (Safety Needs)
नौकरी का स्थायित्व, अनुबंध का समय पर नवीनीकरण और नियमित आय की सुनिश्चितता मैस्लो के मॉडल के अनुसार सुरक्षा की आवश्यकताओं (Safety Needs) के अंतर्गत आती हैं। जब किसी कर्मचारी को अपनी आजीविका या रोजगार की अनिश्चितता का सामना करना पड़ता है, तो उसकी आर्थिक एवं आर्थिक सुरक्षा खतरे में पड़ती है।

17. (B) भविष्य निधि (Provident Fund - PF) और पेंशन योजनाओं का प्रावधान
सेवा नियमों में भविष्य निधि (Provident Fund) और पेंशन जैसी कल्याणकारी योजनाएं शिक्षकों को दीर्घकालिक वित्तीय और सामाजिक सुरक्षा प्रदान करती हैं। ये प्रावधान मैस्लो के पदानुक्रम के तहत 'सुरक्षा की आवश्यकताओं' (Safety Needs) को संतुष्ट करते हैं, क्योंकि वे सेवानिवृत्ति के बाद आर्थिक अनिश्चितता को दूर करने में सहायक होते हैं।

18. (A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
मैस्लो के पदानुक्रमिक सिद्धांत के अनुसार, सुरक्षा की आवश्यकताएं (Safety Needs) सम्मान और आत्म-सिद्धि की उच्च आवश्यकताओं से पहले आती हैं। यदि किसी शिक्षक की नौकरी की सुरक्षा ही खतरे में है, तो वह नेतृत्व या सम्मान के प्रस्तावों से अभिप्रेरित नहीं होगा, क्योंकि उसकी प्राथमिक चिंता अपनी बुनियादी सुरक्षा बनाए रखना है।

19. (A) मनोवैज्ञानिक सुरक्षा (Psychological Safety)
जब शिक्षक दंडात्मक कार्रवाई के डर से पहल करने या नए प्रयोग करने से बचते हैं, तो यह विद्यालय वातावरण में मनोवैज्ञानिक सुरक्षा (Psychological Safety) की कमी को दर्शाता है। एक सहयोगी विद्यालय संस्कृति में शिक्षकों को बिना किसी अनुचित भय के अपने विचार व्यक्त करने का सुरक्षित अवसर मिलना चाहिए।

20. (C) शिक्षकों द्वारा सौहार्द और सकारात्मक पारस्परिक स्टाफ रूम संबंधों (Interpersonal Relationships) का अनुभव करना
मैस्लो के मॉडल में सामाजिक आवश्यकताएं (Social Needs) प्रेम, स्वीकृति, मित्रता और संबद्धता की इच्छा से संबंधित होती हैं। विद्यालयी परिवेश में यह स्तर तब संतुष्ट होता है जब शिक्षक अपने सहकर्मियों और प्रशासन के साथ सौहार्दपूर्ण, सहयोगात्मक और सकारात्मक पारस्परिक संबंधों (Interpersonal Relationships) का अनुभव करते हैं तथा अलगाव से बचते हैं।

NODIA

उत्तर (व्याख्या सहित)

1. (B) वह प्रक्रिया जो विद्यालय के कर्मचारियों के बीच लक्ष्य-उन्मुख व्यवहार (Goal-Oriented Behavior) को प्रारंभ, निर्देशित और बनाए रखती है
अभिप्रेरणा (Motivation) एक ऐसी आंतरिक मनोवैज्ञानिक प्रक्रिया (Psychological Process) है जो किसी व्यक्ति के व्यवहार को लक्ष्य-उन्मुख गतिविधियों की ओर प्रारम्भ, निर्देशित और निरंतर बनाए रखती है। शैक्षिक प्रबंधन (Educational Management) में यह प्रक्रिया विद्यालयी कर्मचारियों की कार्यकुशलता और प्रतिबद्धता में सुधार करके संस्थागत उद्देश्यों (Institutional Objectives) को प्राप्त करने में महत्त्वपूर्ण भूमिका निभाती है।

2. (D) अभिप्रेरणा एक स्थिर, वस्तुनिष्ठ गुण (Static, Objective Trait) है जो संगठनात्मक वातावरण (Organizational Climate) की परवाह किए बिना स्थिर रहता है
अभिप्रेरणा एक गतिशील मनोवैज्ञानिक प्रक्रिया (Dynamic Psychological Process) है जो कभी भी स्थिर या वस्तुनिष्ठ गुण नहीं होती। यह लगातार बदलती मानवीय आवश्यकताओं, व्यक्तिगत अपेक्षाओं और संगठनात्मक वातावरण (Organizational Climate) से गहराई से प्रभावित होती है। इसलिए इसे एक परिवर्तनशील और आंतरिक मनोवैज्ञानिक परिघटना के रूप में समझा और विश्लेषित किया जाता है।

3. (A) प्रेरक (Motive) एक आंतरिक स्थिति है जो व्यवहार को ऊर्जा देती है, जबकि अभिप्रेरणा (Motivation) व्यक्तियों को कार्य के लिए उत्तेजित करने की प्रक्रिया है
प्रेरक (Motive) व्यक्ति के भीतर विद्यमान एक आंतरिक आवश्यकता या स्थिति है जो व्यवहार को ऊर्जा और दिशा प्रदान करती है। दूसरी ओर, अभिप्रेरणा (Motivation) एक व्यापक प्रक्रिया है जिसके माध्यम से व्यक्तियों को विशिष्ट संगठनात्मक उद्देश्यों (Organizational Objectives) की प्राप्ति हेतु कार्य करने के लिए प्रेरित और प्रोत्साहित किया जाता है।

4. (C) अभिप्रेरित कर्मचारी उच्च कार्य प्रतिबद्धता (Job Commitment) प्रदर्शित करते हैं, जिससे अनुपस्थिति (Absenteeism) और क्षरण (Attrition) में कमी आती है
विद्यालय प्रबंधन (School Management) में अभिप्रेरणा का मुख्य उद्देश्य कर्मचारियों की कार्य प्रतिबद्धता (Job Commitment) को बढ़ाना है। जब शिक्षक आंतरिक या बाह्य रूप से अभिप्रेरित होते हैं, तो उनमें संस्था के प्रति समर्पण बढ़ता है। इसके परिणामस्वरूप कर्मचारियों की अनुपस्थिति (Absenteeism) और नौकरी छोड़ने की दर यानी क्षरण (Attrition) में उल्लेखनीय कमी आती है।

5. (D) A गलत है लेकिन R सही है
केवल अत्यधिक अभिप्रेरित होना ही विद्यालय में उत्कृष्ट शैक्षणिक परिणामों की पूर्ण गारंटी नहीं देता, क्योंकि कार्य निष्पादन (Performance) अभिप्रेरणा और व्यक्तिगत क्षमता (Individual Ability) दोनों का एक संयुक्त फलन (Function) है। यदि किसी कर्मचारी में आवश्यक कौशल या क्षमता की कमी है, तो केवल उच्च अभिप्रेरणा से ही सफलता प्राप्त नहीं हो सकती।

6. (D) यह कर्मचारियों के व्यक्तिगत करियर विकास के साथ संस्थागत लक्ष्यों (Institutional Goals) को एकीकृत करने की सुविधा प्रदान करता है
किसी विद्यालय में एक मजबूत और अत्यधिक अभिप्रेरित संगठनात्मक संस्कृति (Organizational Culture) का सबसे बड़ा दीर्घकालिक लाभ यह है कि यह शिक्षकों के व्यक्तिगत विकास (Personal Growth) को विद्यालय के व्यापक संस्थागत लक्ष्यों (Institutional Goals) से जोड़ती है। जब व्यक्तिगत और संस्थागत उद्देश्य संरेखित होते हैं, तब दीर्घकालिक संगठनात्मक प्रभावशीलता हासिल होती है।

7. (B) आंतरिक अभिप्रेरणा (Intrinsic Motivation) — एक शिक्षक द्वारा शिक्षण के आनंद के लिए नवीन पाठ योजनाएं (Lesson Plans) विकसित करना
आंतरिक अभिप्रेरणा (Intrinsic Motivation) तब उत्पन्न होती है जब कोई व्यक्ति किसी कार्य को केवल बाह्य पुरस्कारों या दबाव के कारण नहीं, बल्कि कार्य के प्रति आंतरिक आनंद, संतोष और व्यक्तिगत रुचि के लिए करता है। शिक्षण प्रक्रिया में नवीन पाठ योजनाएँ (Lesson Plans) विकसित करना आंतरिक अभिप्रेरणा का एक उत्कृष्ट और सटीक उदाहरण है।

8. (C) आंतरिक अभिप्रेरणा (Intrinsic Motivation) में गिरावट आती है क्योंकि शिक्षक कार्य पर व्यक्तिगत नियंत्रण में कमी महसूस करते हैं
संज्ञानात्मक मूल्यांकन सिद्धांत (Cognitive Evaluation Theory) यह स्पष्ट करता है कि जब किसी आंतरिक रूप से आनंददायक कार्य के लिए बाह्य पुरस्कार प्रस्तुत किए जाते हैं, तो व्यक्ति की स्वायत्तता (Autonomy) और व्यक्तिगत नियंत्रण की भावना कम हो जाती है। इसके परिणामस्वरूप शिक्षक की कार्य के प्रति स्वाभाविक आंतरिक अभिप्रेरणा (Intrinsic Motivation) में गिरावट आती है।

9. (D) शिक्षकों को एक स्थानीयकृत, कला-एकीकृत विषय पाठ्यक्रम (Art-Integrated Curriculum) तैयार करने के लिए स्वायत्तता (Autonomy) प्रदान करना
शिक्षकों में आंतरिक अभिप्रेरणा (Intrinsic Motivation) को बढ़ावा देने के लिए उन्हें निर्णय लेने और पाठ्यक्रम तैयार

Downloaded from www.pdf.tube

Leadership Model)
(D) सिद्धांत Y — लोकतांत्रिक नेतृत्व (Democratic Leadership)

54. जबकि सिद्धांत Y को आम तौर पर शैक्षिक स्थितियों में समर्थित किया जाता है, निम्नलिखित में से किस परिस्थिति में एक प्राचार्य अस्थायी रूप से अधिक निर्देशात्मक, सिद्धांत X-उन्मुख दृष्टिकोण को सबसे उपयुक्त रूप से नियोजित कर सकता है?
(A) सभी कक्षाओं के लिए वार्षिक शैक्षणिक शिक्षण पाठ्यक्रम की सहयोगात्मक योजना और संरचना करते समय
(B) छात्र सुरक्षा से जुड़े अत्यावश्यक संकटों में, जिनमें तत्काल अनुपालन (Compliance) की आवश्यकता होती है
(C) वरिष्ठ विषय संकाय सदस्यों के लिए एक कला-एकीकरण निर्देशात्मक कार्यशाला का डिजाइन और संचालन करते समय
(D) सामान्य शिक्षण तकनीकों को बढ़ाने के उद्देश्य से नियमित समकक्ष-अवलोकन सलाह सत्र (Peer-Observation Mentoring Sessions) आयोजित करते समय

55. डेविड मैक्लीलैंड के आवश्यकता सिद्धांत (McClelland's Theory of Needs) के अनुसार, उपलब्धि की उच्च आवश्यकता (Need for Achievement - nAch) वाले व्यक्ति आमतौर पर निम्नलिखित में से कौन सी विशेषताएं प्रदर्शित करते हैं?
(A) दूसरों पर हावी होने और विद्यालय के भीतर सभी प्रमुख संगठनात्मक संसाधनों को नियंत्रित करने की एक मजबूत संज्ञानात्मक इच्छा
(B) मध्यम कठिनाई वाले कार्यों (Moderate Difficulty Tasks) और तत्काल, स्पष्ट प्रतिक्रिया (Feedback) के लिए प्राथमिकता
(C) हर कीमत पर सहकर्मी समूह के सभी सदस्यों द्वारा पसंद किए जाने, मूल्यवान समझे जाने और सामाजिक रूप से स्वीकार किए जाने की एक मजबूत सामाजिक इच्छा
(D) कार्य के परिणामों के लिए व्यक्तिगत जिम्मेदारी या जवाबदेही (Accountability) लेने से बचने की एक निरंतर व्यवहारिक प्रवृत्ति

56. एक शिक्षक लगातार प्राचार्य से चुनौतीपूर्ण कार्यों के लिए अनुरोध करती है, जैसे कि सबसे कम अंक वाले वर्ग के प्रदर्शन को सुधारना। वह यथार्थवादी लक्ष्य निर्धारित करती है, डेटा को सावधानीपूर्वक ट्रैक करती है, और अपनी प्रगति पर साप्ताहिक प्रतिक्रिया चाहती है। यह व्यवहार दृढ़ता से किसकी उच्च आवश्यकता को दर्शाता है?
(A) संस्थागत सत्ता/शक्ति की आवश्यकता (Need for Institutional Power - nPow)
(B) सामाजिक सम्बद्धता की आवश्यकता (Need for Social Affiliation - nAff)
(C) उपलब्धि की आवश्यकता (Need for Achievement - nAch)
(D) कार्य और व्यक्तिगत सुरक्षा की आवश्यकता (Need for Job and Personal Security)

57. मैक्लीलैंड की उपलब्धि की आवश्यकता (nAch) और संबंधित व्यवहारों के संबंध में गलत युग्म की पहचान कीजिए।
(A) उच्च nAch — परियोजनाओं में लगातार अच्छी तरह से गणना किए गए, मध्यम परिचालन जोखिम लेने को प्राथमिकता देता है
(B) उच्च nAch — जानबूझकर बहुत आसान कार्यों से बचता है जहाँ सफलता कोई व्यक्तिगत संतोष प्रदान नहीं करती है
(C) उच्च nAch — उच्च जोखिम वाले विशुद्ध रूप से जुए का आनंद लेता है
(D) उच्च nAch — जटिल समस्याओं को हल करने के लिए पूर्ण व्यक्तिगत जिम्मेदारी और जवाबदेही (Accountability) की इच्छा रखता है

58. अर्थशास्त्र के एक वरिष्ठ शिक्षक स्टाफ सचिव और विद्यालय प्रबंधन समिति (School Management Committee - SMC) के सदस्य बनने की तीव्र इच्छा व्यक्त करते हैं। वे दूसरों को प्रभावित करने, नीतिगत बिंदुओं पर बहस करने और कर्मचारियों के कार्यों को व्यवस्थित करने में फलते-फूलते हैं। उन्हें पूरे विद्यालय के निर्णयों पर प्रभाव डालने की तुलना में व्यक्तिगत शिक्षण प्रशंसाओं से कम सरोकार है। मैक्लीलैंड के अनुसार, इस शिक्षक में कौन सी आवश्यकता प्रमुख है?
(A) उपलब्धि की आवश्यकता (Need for Achievement - nAch)
(B) सत्ता/शक्ति की आवश्यकता (Need for Power - nPow)
(C) सम्बद्धता की आवश्यकता (Need for Affiliation - nAff)
(D) स्वायत्तता की आवश्यकता (Need for Autonomy)

NODIA

59. मैक्लीलैंड ने सत्ता की आवश्यकता (nPow) के दो रूपों के बीच अंतर किया। उस प्रकार की शक्ति के लिए क्या शब्द है जो व्यक्तिगत प्रभुत्व के बजाय संस्था के लाभ और दूसरों के विकास की ओर निर्देशित होती है?
(A) निरंकुश शक्ति (Autocratic Power)
(B) व्यक्तिगत शक्ति (Personalized Power)
(C) सामाजिककृत शक्ति (Socialized Power)
(D) बलपूर्वक शक्ति (Coercive Power)

60. एक प्राचार्य सत्ता की उच्च आवश्यकता (nPow) वाले शिक्षक की पहचान करता है। विद्यालय के लिए इस अभिप्रेरणा को सकारात्मक रूप से प्रसारित करने के लिए, सबसे उपयुक्त प्रबंधकीय रणनीति क्या है?
(A) सहकर्मियों को प्रभावित करने से रोकने के लिए शिक्षक को प्रशासनिक समितियों से पूरी तरह से अलग कर देना

21. (A) स्टाफ पॉटलक लंच (Potluck Lunch) और जन्मदिन समारोह का आयोजन — सामाजिक आवश्यकताओं की पूर्ति
अनौपचारिक सामाजिक गतिविधियों जैसे स्टाफ पॉटलक लंच और जन्मदिन समारोहों का आयोजन कर्मचारियों के बीच आपसी सौहार्द, अपनेपन और समूह भावना को बढ़ाता है। यह प्रबंधकीय पहल मैस्लो के सिद्धांत के अनुसार शिक्षकों की सामाजिक और संबद्धता की आवश्यकताओं (Social and Belongingness Needs) को सीधे तौर पर संतुष्ट करती है।

22. (C) केवल I, II और IV
अंतर-कार्यात्मक टीमों का निर्माण, पीयर-मेंटॉरिंग और अनौपचारिक स्टाफ सभाएं कर्मचारियों के बीच सामाजिक संपर्क, सहयोग और संबद्धता की भावना को बढ़ावा देती हैं। ये गतिविधियां सीधे मैस्लो की सामाजिक आवश्यकताओं को पूरा करती हैं, जबकि शिकायत निवारण प्रणाली मुख्य रूप से संगठनात्मक सुरक्षा और न्याय से संबंधित प्रशासनिक प्रक्रिया है।

23. (B) प्राचार्य और सहयोगियों से स्थिति (Status), मान्यता (Recognition) और प्रशंसा (Appreciation)
मैस्लो के अनुसार, बाह्य सम्मान की आवश्यकताओं (External Esteem Needs) में दूसरों से प्राप्त होने वाली सामाजिक प्रतिष्ठा, स्थिति (Status), मान्यता (Recognition) और प्रशंसा शामिल हैं। यह आंतरिक सम्मान से भिन्न है, जो आत्म-विश्वास और स्वायत्तता पर आधारित होता है। बाह्य सम्मान दूसरों के मूल्यांकन और प्रतिक्रियाओं से प्राप्त होता है।

24. (C) सम्मान की आवश्यकताएं (Esteem Needs)
"महीने का स्टार शिक्षक" जैसी सार्वजनिक मान्यता और पुरस्कार प्रणालियां सीधे तौर पर शिक्षकों की बाह्य सम्मान की आवश्यकताओं (Esteem Needs) को लक्षित करती हैं। ऐसी पहल से कर्मचारियों में सामाजिक प्रतिष्ठा, पेशेवर मान्यता और अपनी उत्कृष्ट उपलब्धियों के प्रति गर्व की भावना विकसित होती है, जिससे उनका मनोबल बढ़ता है।

25. (D) उसे एक जिला पाठ्यक्रम सुधार पहल के लिए 'मास्टर Trainer' (Master Trainer) के रूप में नियुक्त करना
जब एक अनुभवी और वित्तीय रूप से सुरक्षित शिक्षक ठहराव महसूस करता है, तो उसे आत्म-सिद्धि (Self-Actualization) के अवसरों की आवश्यकता होती है। जिला स्तर पर 'मास्टर ट्रेनर' के रूप में नियुक्ति उसे अपनी क्षमता का पूर्ण उपयोग करने, नए कौशल सीखने और पेशेवर नेतृत्व विकसित करने की चुनौती और प्रेरणा प्रदान करेगी।

26. (A) शैक्षणिक क्षमता को अधिकतम करने और व्यक्तिगत व व्यावसायिक विकास (Personal and Professional Growth) हासिल करने की प्रेरणा
शैक्षिक वातावरण में आत्म-सिद्धि (Self-Actualization) का तात्पर्य शिक्षक की अपनी शैक्षणिक क्षमता को उच्चतम स्तर तक विकसित करने की आंतरिक इच्छा से है। यह स्तर व्यक्ति को अपनी अंतर्निहित संभावनाओं को साकार करने, पेशेवर विकास (Professional Growth) प्राप्त करने और शिक्षण के क्षेत्र में निरंतर उत्कृष्टता हासिल करने के लिए प्रेरित करता है।

27. (B) अतिरिक्त वेतन की उम्मीद किए बिना जुनून के साथ एक नवाचार क्लब (Innovation Club) शुरू करने वाला शिक्षक
आत्म-सिद्धि (Self-Actualization) के स्तर पर कार्यरत व्यक्ति बाह्य पुरस्कारों या वित्तीय लाभों के स्थान पर व्यक्तिगत विकास, नवाचार और आत्म-अभिव्यक्ति से अभिप्रेरित होता है। बिना किसी वित्तीय लाभ के केवल रचनात्मक जुनून के कारण नवाचार क्लब शुरू करना आत्म-सिद्धि की आवश्यकता की पूर्ति का एक स्पष्ट उदाहरण है।

28. (B) इसे हासिल करने के बाद पूरी तरह और स्थायी रूप से संतुष्ट किया जा सकता है
आत्म-सिद्धि की आवश्यकता (Self-Actualization Need) एक निरंतर चलने वाली विकास आवश्यकता (Growth Need) है, जिसे कभी भी पूरी तरह या स्थायी रूप से संतुष्ट नहीं किया जा सकता। जैसे-जैसे व्यक्ति अपनी क्षमताओं का विकास करता है, वह व्यक्तिगत और व्यावसायिक उत्कृष्टता के नए और उच्च लक्ष्यों की खोज करता रहता है।

29. (A) आवश्यकताओं की कठोर चरण-दर-चरण प्रगति का समर्थन करने के लिए बहुत कम अनुभवजन्य साक्ष्य (Empirical Evidence) उपलब्ध हैं
मैस्लो के सिद्धांत की सबसे प्रमुख आलोचना यह है कि आवश्यकताओं की क्रमिक और कठोर चरण-दर-चरण प्रगति का समर्थन करने के लिए पर्याप्त अनुभवजन्य साक्ष्य (Empirical Evidence) नहीं हैं। वास्तविक जीवन में व्यक्ति एक ही समय में पदानुक्रम के विभिन्न स्तरों की आवश्यकताओं से एक साथ अभिप्रेरित और प्रभावित हो सकता है।

30. (A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
मैस्लो का मॉडल मुख्य रूप से पश्चिमी व्यक्तिवादी संस्कृतियों पर आधारित है, जहाँ व्यक्तिगत आत्म-सिद्धि को प्राथमिकता दी जाती है। सामूहिक संस्कृतियों (Collectivist Cultures) में, सामाजिक संबद्धता और समूह की आवश्यकताओं को अक्सर व्यक्तिगत सम्मान और आत्म-सिद्धि से ऊपर रखा जाता है, जो सिद्धांत के सांस्कृतिक पूर्वाग्रह को दर्शाता है।

31. (D) यह पहचानना चाहिए कि शिक्षक एक ही समय में कई आवश्यकताओं (Multiple Needs) से अभिप्रेरित हो सकते हैं
मैस्लो के पदानुक्रम में कठोरता की कमी को देखते हुए, एक कुशल प्राचार्य को यह समझना चाहिए कि कर्मचारी एक ही समय में विभिन्न आवश्यकताओं (Multiple Needs) से प्रभावित हो सकते हैं। इसलिए, प्रशासनिक रणनीतियों को केवल एक ही स्तर पर केंद्रित न करके विविध आवश्यकताओं को संतुलित रूप से पूरा करना चाहिए।

32. (C) इंजीनियरों और एकाउंटेंटों का साक्षात्कार लेने वाली महत्वपूर्ण घटना तकनीक (Critical Incident Technique)
फ्रेडरिक हर्ज़बर्ग ने अपने द्वि-कारक सिद्धांत का विकास महत्वपूर्ण घटना तकनीक (Critical Incident Technique)

Click Here to Buy book on Flipkart

प्रमुख लक्षण हैं। ऐसा व्यवहार निरंतर व्यावसायिक उत्कृष्टता की इच्छा को दर्शाता है।

57. (C) उच्च nAch — उच्च जोखिम वाले विशुद्ध रूप से जुए का आनंद लेता है
उच्च nAch वाले व्यक्ति अत्यधिक जोखिम वाले या जुए जैसे कार्यों का आनंद नहीं लेते हैं, क्योंकि उसमें सफलता पूरी तरह से भाग्य पर निर्भर करती है न कि उनके अपने कौशल पर। वे इसके बजाय परिकलित (Calculated) और मध्यम स्तर के जोखिम वाले कार्यों को प्राथमिकता देते हैं।

58. (B) सत्ता/शक्ति की आवश्यकता (Need for Power - nPow)
दूसरों को प्रभावित करने, संगठनात्मक नीतियों पर बहस करने और संस्थागत निर्णयों पर नियंत्रण पाने की इच्छा मैक्लीलैंड के अनुसार सत्ता या शक्ति की आवश्यकता (Need for Power - nPow) को दर्शाती है। ऐसे व्यक्ति व्यक्तिगत प्रशंसा के बजाय प्रभाव और नेतृत्व की भूमिकाओं को प्राथमिकता देते हैं।

59. (C) सामाजिककृत शक्ति (Socialized Power)
मैक्लीलैंड ने बताया कि जब शक्ति का उपयोग केवल व्यक्तिगत प्रभुत्व स्थापित करने के बजाय संस्थागत सुधार, दूसरों के विकास और सामूहिक कल्याण के लिए किया जाता है, तो इसे 'सामाजिककृत शक्ति' (Socialized Power) कहा जाता है। यह प्रभावी संगठनात्मक नेतृत्व का एक प्रमुख लक्षण है।

60. (B) उन्हें स्पष्ट दिशानिर्देशों के साथ एक अनुशासनात्मक समिति (Disciplinary Committee) के प्रमुख के रूप में नियुक्त करना
उच्च nPow वाले शिक्षकों की अभिप्रेरणा को संस्थागत हित में मोड़ने के लिए उन्हें समिति का नेतृत्व या संरचनात्मक जिम्मेदारियां सौंपी जानी चाहिए। अनुशासनात्मक समिति के प्रमुख के रूप में नियुक्ति उन्हें आधिकारिक प्रभाव का सकारात्मक उपयोग करने का अवसर देती है, जिससे संगठनात्मक नियंत्रण बना रहता है।

61. (B) पारस्परिक सद्भाव (Interpersonal Harmony) के साथ एक सहायक टीम माहौल में काम करना
सम्बद्धता की प्रमुख आवश्यकता (nAff) वाले व्यक्ति पारस्परिक संबंधों, सामाजिक स्वीकृति और समूह में सामंजस्य को अत्यधिक प्राथमिकता देते हैं। वे ऐसे माहौल में सबसे बेहतर काम करते हैं जहाँ उच्च स्तर का पारस्परिक सद्भाव (Interpersonal Harmony), सहयोग और दोस्ताना माहौल उपलब्ध हो।

62. (B) कम nAff के साथ संयुक्त उच्च nPow अक्सर सफल शीर्ष-स्तरीय प्रबंधन से जुड़ा होता है
मैक्लीलैंड के शोध के अनुसार, सफल वरिष्ठ प्रशासकों में अक्सर उच्च संस्थागत शक्ति की आवश्यकता (nPow) और अपेक्षाकृत कम सम्बद्धता की आवश्यकता (nAff) पाई जाती है। ऐसा इसलिए है क्योंकि अत्यधिक nAff वाले प्रबंधक अप्रिय या कठिन प्रशासनिक निर्णय लेने में संकोच कर सकते हैं।

63. (B) सहकर्मी मूल्यांकन के दौरान किसी सहकर्मी को महत्वपूर्ण नकारात्मक प्रतिक्रिया (Critical Negative Feedback) देना
उच्च सम्बद्धता आवश्यकता (nAff) वाला व्यक्ति सामाजिक स्वीकृति और मधुर संबंधों को बनाए रखना चाहता है। इसलिए, वह ऐसी किसी भी स्थिति से बचने का प्रयास करेगा जिससे टकराव पैदा हो सकता हो, जैसे कि सहकर्मियों को आलोचनात्मक या नकारात्मक प्रतिक्रिया (Critical Negative Feedback) देना।

64. (B) प्रक्रिया सिद्धांत (Process Theory) है जो प्रयास, निष्पादन और पुरस्कारों की संज्ञानात्मक गणनाओं पर केंद्रित है
विक्टर वूम का प्रत्याशा सिद्धांत एक 'प्रक्रिया सिद्धांत' (Process Theory) है, जो यह व्याख्या करता है कि व्यक्ति किस प्रकार सोच-समझकर निर्णय लेते हैं। यह केवल आवश्यकताओं की सूची बनाने के बजाय इस बात का विश्लेषण करता है कि व्यक्ति प्रयास, निष्पादन और अपेक्षित पुरस्कारों के आधार पर कैसे अभिप्रेरित होते हैं।

65. (B) संयोजकता, साधन-संपन्नता, प्रत्याशा (Valence, Instrumentality, Expectancy)
वूम के प्रत्याशा मॉडल के अनुसार, अभिप्रेरणा (Motivation) तीन चरों का गुणात्मक परिणाम है: प्रत्याशा (Expectancy - प्रयास से निष्पादन की संभावना), साधन-संपन्नता (Instrumentality - निष्पादन से पुरस्कार की प्राप्ति), और संयोजकता (Valence - पुरस्कार का व्यक्तिगत मूल्य)।

66. (A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
वूम का प्रत्याशा मॉडल एक गुणात्मक सूत्र (Motivation = Expectancy × Instrumentality × Valence) का उपयोग करता है। यदि कोई कर्मचारी मानता है कि प्रयास करने के बावजूद वह आवश्यक प्रदर्शन हासिल करने में असमर्थ है (प्रत्याशा = 0), तो समग्र अभिप्रेरणा का मान भी शून्य ही होगा।

NODIA

67. (B) किसी दिए गए परिणाम या पुरस्कार पर एक व्यक्ति द्वारा लगाया गया मूल्य
वूम के प्रत्याशा सिद्धांत में, "संयोजकता" (Valence) का तात्पर्य उस सकारात्मक या नकारात्मक मूल्य से है जो कोई व्यक्ति किसी विशिष्ट परिणाम या बाह्य पुरस्कार को देता है। यह दर्शाता है कि वह पुरस्कार व्यक्ति के लिए व्यक्तिगत रूप से कितना वांछनीय या महत्त्वपूर्ण है।

68. (B) निष्पादन और परिणाम/पुरस्कार (Performance and Outcome/Reward)
साधन-संपन्नता (Instrumentality) कर्मचारी के उस विश्वास या धारणा को संदर्भित करती है कि यदि वह एक विशिष्ट स्तर का निष्पादन (Performance) प्राप्त कर लेता है, तो इसके परिणामस्वरूप उसे अपेक्षित परिणाम या पुरस्कार (Outcome/Reward) अवश्य प्राप्त होगा।

सिद्धांत पूरी तरह से आंतरिक घटकों (प्रेरक कारक) और बाह्य घटकों (आरोग्य कारक) के स्पष्ट विभाजन पर ही आधारित है।

45. (B) कर्मचारी स्वाभाविक रूप से काम को नापसंद करते हैं, जिम्मेदारी से बचते हैं, और उन्हें जबरदस्ती (Coercion) की आवश्यकता होती है
डगलस मैक्ग्रेगर का 'सिद्धांत X' (Theory X) यह मानता है कि औसत मानव स्वभावतः काम करना नापसंद करता है, महत्वाकांक्षा की कमी रखता है और जिम्मेदारी से बचने की कोशिश करता है। इसलिए, संगठनात्मक उद्देश्यों को प्राप्त करने के लिए कर्मचारियों पर नियंत्रण, कड़ा पर्यवेक्षण और जबरदस्ती (Coercion) आवश्यक मानी जाती है।

46. (C) मैक्ग्रेगर का सिद्धांत X (McGregor's Theory X)
अत्यधिक निगरानी, निरंतर नियंत्रण, दंडात्मक धमकियों का उपयोग और शिक्षकों के प्रति अविश्वास जैसी प्रबंधकीय प्रथाएं मैक्ग्रेगर के 'सिद्धांत X' (Theory X) की नकारात्मक धारणाओं पर आधारित हैं। यह दृष्टिकोण मानता है कि कर्मचारी बिना बाह्य दबाव और पर्यवेक्षण के स्वेच्छा से कार्य निष्पादित नहीं करेंगे।

47. (C) I और IV
सिद्धांत X यह मानता है कि अधिकांश लोगों में बहुत कम महत्वाकांक्षा होती है, वे निर्देशित होना पसंद करते हैं और सब से ऊपर सुरक्षा चाहते हैं। दूसरी ओर, स्व-निर्देशन और रचनात्मकता की व्यापकता की धारणाएँ मैक्ग्रेगर के अधिक सकारात्मक 'सिद्धांत Y' से संबंधित हैं।

48. (B) खेल या आराम की तरह ही स्वाभाविक
मैक्ग्रेगर के 'सिद्धांत Y' (Theory Y) के अनुसार, कार्य में शारीरिक और मानसिक प्रयास का व्यय उतना ही स्वाभाविक है जितना कि खेल या विश्राम। यदि परिस्थितियाँ अनुकूल हों, तो मनुष्य कार्य को स्वाभाविक संतोष के स्रोत के रूप में देखता है और स्वेच्छा से प्रयास करता है।

49. (A) मनुष्य, उचित परिस्थितियों में, जिम्मेदारी (Responsibility) स्वीकार करना और खोजना सीखता है
सिद्धांत Y का मूल आधार यह है कि प्रतिकूल परिस्थितियाँ ही केवल जिम्मेदारी से बचने का कारण बनती हैं। उचित और सहयोगी वातावरण मिलने पर औसत मनुष्य न केवल उत्तरदायित्व स्वीकार करना सीखता है, बल्कि सक्रिय रूप से नई जिम्मेदारियों (Responsibility) की तलाश भी करता है।

50. (B) सिद्धांत Y प्रबंधन (Theory Y Management)
शिक्षकों की प्रतिबद्धता पर भरोसा करना, उन्हें स्वतंत्रता देना और बिना कड़े बाह्य पर्यवेक्षण के पहल करने की अनुमति देना 'सिद्धांत Y प्रबंधन' (Theory Y Management) का एक स्पष्ट उदाहरण है। यह दृष्टिकोण कर्मचारियों की आंतरिक अभिप्रेरणा और स्वायत्तता पर भरोसा व्यक्त करता है।

51. (B) आपसी विश्वास का निर्माण करते हुए सहभागी निर्णयों (Participative Decisions) को धीरे-धीरे लागू करना
अविश्वास से भरे सिद्धांत X वातावरण से सिद्धांत Y की ओर बढ़ने के लिए प्राचार्य को सहभागी निर्णयों (Participative Decisions) को धीरे-धीरे लागू करना चाहिए। अचानक सभी नियमों को हटाना या आदेश देना अप्रभावी हो सकता है, इसलिए आपसी विश्वास का क्रमिक निर्माण ही सबसे व्यावहारिक प्रशासनिक रणनीति है।

NODIA

52. (A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
पिग्मेलियन प्रभाव (Pygmalion Effect) के अनुसार, प्रबंधकों की अपेक्षाएं अधीनस्थों के व्यवहार को आकार देती हैं। जब एक प्राचार्य सिद्धांत X के तहत शिक्षकों पर अविश्वास करता है, तो शिक्षक भी अनजाने में उसी अविश्वास के अनुसार निष्क्रिय व्यवहार अपनाने लगते हैं, जिससे एक स्व-पूर्ति भविष्यवाणी बन जाती है।

53. (D) सिद्धांत Y — लोकतांत्रिक नेतृत्व (Democratic Leadership)
सिद्धांत Y की मूल धारणाएं कर्मचारियों की सहभागिता, स्वायत्तता और स्व-निर्देशन पर आधारित हैं, जो लोकतांत्रिक नेतृत्व (Democratic Leadership) शैली से पूरी तरह मेल खाती हैं। इसके विपरीत, सिद्धांत X निरंकुश या सत्तावादी नेतृत्व शैली का प्रतिनिधित्व करता है जहाँ कड़ा नियंत्रण होता है।

54. (B) छात्र सुरक्षा से जुड़े अत्यावश्यक संकटों में, जिनमें तत्काल अनुपालन (Compliance) की आवश्यकता होती है
आपातकालीन स्थितियों या छात्र सुरक्षा से जुड़े गंभीर संकटों में, जहाँ तत्काल और सटीक अनुपालन (Compliance) आवश्यक होता है, एक प्राचार्य अस्थायी रूप से निर्देशात्मक या सिद्धांत X-उन्मुख दृष्टिकोण अपना सकता है। ऐसी स्थितियों में त्वरित निर्णय लेने के लिए स्पष्ट आदेश और कड़ा नियंत्रण आवश्यक होता है।

55. (B) मध्यम कठिनाई वाले कार्यों (Moderate Difficulty Tasks) और तत्काल, स्पष्ट प्रतिक्रिया (Feedback) के लिए प्राथमिकता
मैक्लीलैंड के अनुसार, उच्च उपलब्धि की आवश्यकता (nAch) वाले व्यक्ति मध्यम कठिनाई वाले कार्यों (Moderate Difficulty Tasks) को चुनना पसंद करते हैं जहाँ उनकी सफलता उनके प्रयासों पर निर्भर करे। वे अपने प्रदर्शन का मूल्यांकन करने के लिए तत्काल और स्पष्ट प्रतिक्रिया (Feedback) की मांग करते हैं।

56. (C) उपलब्धि की आवश्यकता (Need for Achievement - nAch)
यथार्थवादी और चुनौतीपूर्ण लक्ष्य निर्धारित करना, प्रदर्शन डेटा को ट्रैक करना और अपने सुधार के लिए नियमित प्रतिक्रिया माँगना डेविड मैक्लीलैंड द्वारा परिभाषित उपलब्धि की आवश्यकता (Need for Achievement - nAch) के

Excellence) प्राप्त करेगा
(B) शिक्षक का व्यक्तिगत उत्साह अकेले पूरे विद्यालय में सामूहिक समूह मनोबल (Group Morale) को बढ़ाएगा
(C) शिक्षक बाकी कर्मचारियों की उदासीनता के साथ तालमेल बिठाने के लिए जानबूझकर शिक्षण मानकों को गिरा देगा
(D) इस एकल शिक्षक के जुनून के प्रत्यक्ष परिणाम के रूप में विद्यालय की कुल उत्पादकता लगभग तुरंत दोगुनी हो जाएगी

15. विद्यालय के संदर्भ में समूह मनोबल (Group Morale) के संबंध में निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:
I. समूह मनोबल केवल सभी शिक्षकों के व्यक्तिगत मनोबल का गणितीय औसत है।
II. उच्च मनोबल वाला एक एकजुट समूह अपने सदस्यों के व्यवहार को प्रभावी ढंग से स्व-नियंत्रित कर सकता है।
III. समूह मनोबल प्राचार्य की प्रमुख नेतृत्व शैली (Leadership Style) से काफी प्रभावित होता है।
ऊपर दिए गए कथनों में से कौन सा/से सही है/हैं?
(A) केवल I और II
(B) केवल II और III
(C) केवल I और III
(D) I, II और III

16. किसी शैक्षिक संस्थान में समूह मनोबल (Group Morale) का प्राथमिक चालक सामान्यतः किसे माना जाता है?
(A) औपचारिक आचरण नियमों (Conduct Rules) का सख्त और बिना समझौते के प्रवर्तन
(B) संस्थान को आवंटित वार्षिक वित्तीय बजट की पूर्ण कुल मात्रा
(C) विद्यालय का सटीक भौगोलिक स्थान और भौतिक परिसर की पहुंच
(D) पारस्परिक विश्वास, साझा लक्ष्य और प्रभावी नेतृत्व (Effective Leadership) की मात्रा

17. निम्नलिखित में से कौन सा परिदृश्य समूह मनोबल (Group Morale) की कीमत पर व्यक्तिगत मनोबल (Individual Morale) को प्राथमिकता दिए जाने का एक उदाहरण है?
(A) एक विद्यालय प्रमुख द्वारा किसी कार्यक्रम के लिए विशेष रूप से पूरे विज्ञान संकाय को सामूहिक पुरस्कार और प्रशंसा देना
(B) वार्षिक समारोहों को अंतिम रूप देने के लिए आधिकारिक घंटों के बाद काम करने के लिए शिक्षण कर्मचारियों का सामूहिक रूप से सहमत होना
(C) एक प्राचार्य द्वारा एक पसंदीदा शिक्षक को विशेष समय सारिणी (Timetable) लाभ देना, जिससे व्यापक रूप से कर्मचारियों में असंतोष उत्पन्न होता है
(D) विद्यालय प्रशासन द्वारा यह सुनिश्चित करना कि सभी शैक्षणिक कर्मचारियों को समान पेशेवर प्रशिक्षण अवसर (Professional Training Opportunities) प्राप्त हों

18. व्यक्तिगत मनोबल (Individual Morale) और समूह मनोबल (Group Morale) एक दूसरे पर निर्भर हैं। इस अंतर्संबंध का सबसे तार्किक निष्कर्ष निम्नलिखित में से कौन सा है?
(A) किसी एक कर्मचारी के मनोबल में कोई भी स्थानीय गिरावट तुरंत और पूरी तरह से समग्र समूह मनोबल को नष्ट कर देगी
(B) एक विषाक्त समूह वातावरण अंततः एक आशावादी नए शिक्षक के उच्च व्यक्तिगत मनोबल को नष्ट कर देगा
(C) यदि वैधानिक प्रशासनिक नियमों का पालन किया जाता है तो व्यक्तिगत मनोबल का समग्र समूह गतिशीलता पर शून्य प्रभाव पड़ता है
(D) समूह मनोबल का एक उच्च स्तर यह गारंटी देता है कि कोई भी व्यक्तिगत शिक्षक कभी भी व्यक्तिगत असंतोष का अनुभव नहीं करेगा

19. एक प्राचार्य यह आकलन करना चाहता है कि विद्यालय के कर्मचारी उच्च मनोबल की विशेषताएं प्रदर्शित करते हैं या नहीं। निम्नलिखित में से कौन सा सबसे विश्वसनीय संकेतक होगा?
(A) अंतिम घंटी बजने के ठीक उसी सेकंड शिक्षकों का अपना सामान बांधकर परिसर से बाहर निकल जाना
(B) अधिकांश शिक्षण संकाय में आकस्मिक अवकाश (Casual Leave - CL) के उपयोग की लगातार उच्च दर
(C) औपचारिक कर्मचारी बैठकों के दौरान खुली बहस, पूछताछ या रचनात्मक असहमति की पूर्ण अनुपस्थिति
(D) शिक्षकों द्वारा अपनी कक्षाओं के बाहर छात्र के व्यवहारात्मक मुद्दों (Behavioral Issues) को हल करने में बार-बार स्वैच्छिक मदद करना

20. निम्नलिखित सूचकों पर विचार कीजिए:
I. संगठनात्मक नागरिकता व्यवहार (Organizational Citizenship Behavior - OCB) की उच्च दर
II. औपचारिक शिकायतों (Formal Grievances) की कम आवृत्ति
III. शिक्षणशास्त्र में सूचना एवं संचार प्रौद्योगिकी (Information and Communication Technology - ICT) की शुरुआत का विरोध
IV. विद्यालय के कर्मचारी के रूप में पहचान बनाने में गर्व का उच्च स्तर
ऊपर दिए गए सूचकों में से कौन सा उच्च मनोबल का प्रतिनिधित्व करता है?
(A) I, II और III
(B) I, II और IV
(C) II, III और IV
(D) I, III और IV

Downloaded from www.pdf.tube

69. (C) प्रत्याशा - Expectancy (संसाधनों की कमी के कारण यह विश्वास कि प्रयास से लक्षित निष्पादन नहीं होगा)
आवश्यक साधनों की कमी के कारण जब शिक्षकों को लगता है कि प्रयास करने पर भी वे निर्धारित लक्ष्य तक नहीं पहुँच पाएंगे, तो उनकी 'प्रत्याशा' (Expectancy) शून्य या कम हो जाती है। जब प्रयास और सफलता के बीच संबंध टूट जाता है, तो अभिप्रेरणा का स्तर गिर जाता है।

70. (B) साधन-संपन्नता (Instrumentality)
जब कोई कर्मचारी जानता है कि वह अच्छा प्रदर्शन कर सकता है, लेकिन यह देखता है कि निष्पादन को निष्पक्ष रूप से पुरस्कृत करने के बजाय पक्षपात किया जाता है, तो उसकी 'साधन-संपन्नता' (Instrumentality) कम हो जाती है। उसे भरोसा नहीं रहता कि प्रदर्शन से वांछित पुरस्कार मिलेगा।

71. (C) पुरस्कारों का मूल्य हो, सफलता के मानदंड स्पष्ट हों, और संसाधन प्रदान किए जाएं
वूम के सिद्धांत को प्रभावी ढंग से लागू करने के लिए प्रशासकों को यह सुनिश्चित करना चाहिए कि लक्ष्य प्राप्त करने के लिए आवश्यक संसाधन दिए जाएं (प्रत्याशा), निष्पादन के आधार पर पुरस्कार स्पष्ट हों (साधन-संपन्नता), और दिए जाने वाले पुरस्कार कर्मचारियों के लिए मूल्यवान हों (संयोजकता)।

72. (C) इनपुट से आउटपुट/परिणाम (Inputs to Outcomes)
आदम्स का समता सिद्धांत (Equity Theory) इस बात पर आधारित है कि व्यक्ति अपने इनपुट (जैसे प्रयास, योग्यता, अनुभव) और आउटपुट (जैसे वेतन, मान्यता, पुरस्कार) के अनुपात की तुलना दूसरों के इनपुट-आउटपुट अनुपात के साथ करके निष्पक्षता का मूल्यांकन करते हैं।

73. (B) वह अनुपात को संतुलित करने के लिए इनपुट कम कर देगा (उदा. अतिरिक्त कक्षाएं लेना बंद कर देगा)
समता सिद्धांत के अनुसार, जब किसी कर्मचारी को अल्प-पुरस्कार असमानता (Under-reward Inequity) की अनुभूति होती है, तो वह निष्पक्षता बहाल करने का प्रयास करता है। इसके लिए वह अक्सर अपने इनपुट में कटौती करता है, जैसे कि अतिरिक्त काम या कक्षाएं लेना बंद कर देना।

74. (D) I, II, III और IV
जब कर्मचारियों को असमानता महसूस होती है, तो वे अपने या दूसरों के इनपुट या आउटपुट में बदलाव करके, अपनी मानसिक धारणाओं को विकृत करके, या तुलना के लिए एक भिन्न संदर्भ व्यक्ति (Referent Person) चुनकर समानता की भावना बहाल करने का प्रयास कर सकते हैं।

75. (A) पुरस्कार वितरण तय करने के लिए उपयोग की जाने वाली प्रक्रियाओं और नियमों की निष्पक्षता (Procedural Fairness)
प्रक्रियात्मक न्याय (Procedural Justice) का संबंध केवल पुरस्कारों के अंतिम वितरण से नहीं, बल्कि उन निर्णयों और पुरस्कारों को निर्धारित करने के लिए अपनाई गई प्रक्रियाओं, नीतियों और नियमों की कथित निष्पक्षता (Procedural Fairness) और पारदर्शी क्रियान्वयन से होता है।

NODIA

76. (B) विशिष्ट और चुनौतीपूर्ण लक्ष्य (Specific and Challenging Goals)
एडविन लॉक के लक्ष्य-निर्धारण सिद्धांत (Goal-Setting Theory) के अनुसार, विशिष्ट और चुनौतीपूर्ण लक्ष्य (Specific and Challenging Goals) अस्पष्ट या आसान लक्ष्यों की तुलना में अधिक निष्पादन और प्रेरणा उत्पन्न करते हैं, क्योंकि वे व्यक्ति को स्पष्ट दिशा और ध्यान केंद्रित करने में मदद करते हैं।

77. (C) स्वतः-उत्पन्न प्रतिक्रिया (Self-generated Feedback) बाह्य प्रतिक्रिया की तुलना में एक अधिक शक्तिशाली प्रेरक है
लक्ष्य-निर्धारण सिद्धांत यह स्थापित करता है कि अपनी प्रगति की निगरानी करने के लिए स्वतः-उत्पन्न प्रतिक्रिया (Self-generated Feedback) बाह्य रूप से दी गई प्रतिक्रिया की तुलना में अधिक शक्तिशाली प्रेरक होती है, क्योंकि यह स्वायत्तता और आत्म-सुधार की भावना को मजबूत करती है।

78. (C) "सत्र के अंत तक ग्रेड स्तर पर पढ़ने वाले छात्रों की संख्या में 20% की वृद्धि करें"
लक्ष्य-निर्धारण सिद्धांत के अनुसार, "20% की वृद्धि करें" जैसा एक स्पष्ट, मापन योग्य और चुनौतीपूर्ण लक्ष्य सबसे प्रभावी होता है। यह अस्पष्ट निर्देशों ("अपना सर्वश्रेष्ठ प्रयास करें") की तुलना में शिक्षकों को अधिक स्पष्टता, दिशा और मापने योग्य प्रेरणा प्रदान करता है।

79. (C) लक्ष्य प्रतिबद्धता (Goal Commitment)
जब लक्ष्य ऊपर से थोपे जाते हैं और कर्मचारियों से परामर्श नहीं किया जाता, तो उनमें 'लक्ष्य प्रतिबद्धता' (Goal Commitment) की कमी हो सकती है। भले ही लक्ष्य विशिष्ट हों, लेकिन शिक्षकों की भागीदारी के बिना वे उन लक्ष्यों को अपना मानकर प्रयास करने के लिए अभिप्रेरित नहीं होते।

80. (B) सुखद परिणाम व्यवहार की पुनरावृत्ति को बढ़ाते हैं; अप्रिय परिणाम इसे घटाते हैं
बी.एफ. स्किनर का पुनर्बलन सिद्धांत 'प्रभाव के नियम' (Law of Effect) पर आधारित है। इसके अनुसार, जिस व्यवहार के बाद सकारात्मक या सुखद परिणाम मिलते हैं, उस व्यवहार के दोहराए जाने की संभावना बढ़ती है, जबकि अप्रिय परिणामों वाले व्यवहार की पुनरावृत्ति कम होती है।

81. (C) लगातार देर से आने पर ज्ञापन (Memorandum) जारी करना — दंड (Punishment)
देर से आने जैसे अवांछनीय व्यवहार को रोकने या कम करने के लिए आधिकारिक ज्ञापन (Memorandum) जारी करना 'दंड' (Punishment) का एक उदाहरण है। दंड का मुख्य उद्देश्य किसी अप्रिय उद्दीपक को लागू करके अवांछित व्यवहार की आवृत्ति को कम करना होता है।

82. (C) रुकावटों को पूरी तरह से नजरअंदाज करना चाहिए, सभी ध्यान रोक देना चाहिए
पुनर्बलन सिद्धांत में 'विलोपन' (Extinction) की तकनीक तब लागू होती है जब अवांछित व्यवहार को मिलने वाले सामाजिक ध्यान या सुदृढ़ीकरण को पूरी तरह से रोक दिया जाता है। जब अनुचित व्यवहार पर कोई प्रतिक्रिया या ध्यान नहीं मिलता, तो वह धीरे-धीरे स्वतः समाप्त हो जाता है।

83. (C) मासिक वेतन पुनर्बलन की चर-अनुपात अनुसूची (Variable-ratio Schedule) का एक उदाहरण है
मासिक वेतन पुनर्बलन की 'निश्चित-अंतराल अनुसूची' (Fixed-interval Schedule) का उदाहरण है, क्योंकि यह एक निश्चित समय अवधि के बाद नियमित रूप से प्रदान किया जाता है। इसे चर-अनुपात अनुसूची मानना गलत है, क्योंकि उसमें पुरस्कारों का समय और अनुपात अनिश्चित होता है।

84. (D) आदम्स का समता सिद्धांत (Adams' Equity Theory)
आदम्स का समता सिद्धांत एक 'प्रक्रिया सिद्धांत' (Process Theory) है, क्योंकि यह इस बात का विश्लेषण करता है कि लोग निष्पक्षता की तुलना करके अपनी अभिप्रेरणा को कैसे आकार देते हैं। मैस्लो, हर्ज़बर्ग और मैक्लीलैंड के सिद्धांत 'विषय-वस्तु' (Content) सिद्धांतों के उदाहरण हैं।

85. (C) लॉक — प्रक्रिया सिद्धांत (Process Theory)
एडविन लॉक का लक्ष्य-निर्धारण सिद्धांत एक प्रक्रिया सिद्धांत (Process Theory) है, जो यह बताता है कि लक्ष्य निर्धारण और प्रतिक्रिया किस प्रकार व्यवहार को निर्देशित करती हैं। वूम और लॉक प्रक्रिया सिद्धांतकार हैं, जबकि हर्ज़बर्ग विषय-वस्तु सिद्धांत से जुड़े हुए हैं।

86. (C) सम्मान और आत्म-सिद्धि की आवश्यकताएं (Esteem and Self-Actualization Needs)
मैस्लो की उच्च-स्तरीय आवश्यकताएं, जैसे कि सम्मान और आत्म-सिद्धि की आवश्यकताएं, सीधे तौर पर हर्ज़बर्ग के 'प्रेरक' (Motivator) कारकों से मेल खाती हैं। ये दोनों ही तत्व कार्य के आंतरिक संतोष, व्यक्तिगत विकास, जिम्मेदारी और उपलब्धि की इच्छा से गहराई से जुड़े हैं।

87. (C) सम्मान और आत्म-सिद्धि की आवश्यकताएं (Esteem and Self-Actualization Needs)
मैक्लीलैंड की उपलब्धि की आवश्यकता (nAch) और सत्ता की आवश्यकता (nPow) मैस्लो के आवश्यकता पदानुक्रम में सम्मान और आत्म-सिद्धि की उच्च-स्तरीय आवश्यकताओं के साथ निकटता से संरेखित होती हैं, क्योंकि ये दोनों ही व्यक्तिगत विकास और प्रभाव से संबंधित हैं।

88. (C) कार्य समृद्धि (Job Enrichment)
किसी शिक्षक के दायित्वों में अधिक स्वायत्तता, योजना बनाने का अधिकार और उच्च-स्तरीय जिम्मेदारियां जोड़ना 'कार्य समृद्धि' (Job Enrichment) कहलाता है। यह केवल कार्यों की संख्या बढ़ाने (कार्य विस्तार) के बजाय कार्य की गुणवत्ता और आंतरिक संतुष्टि को बढ़ाने पर केंद्रित होता है।

89. (A) गुणवत्ता चक्र (Quality Circles)
समस्याओं की पहचान करने, उनका विश्लेषण करने और समाधान सुझाने के लिए कर्मचारियों के स्वैच्छिक अध्ययनों और बैठकों के छोटे समूहों को 'गुणवत्ता चक्र' (Quality Circles) कहा जाता है। यह सहभागी प्रबंधन (Participative Management) की एक अत्यंत प्रभावी और व्यावहारिक विधि है।

90. (B) व्यावसायिक विकास (Professional Development) और करियर उन्नति के अवसर प्रदान करना
पेशेवर शिक्षकों के लिए दीर्घकालिक गैर-वित्तीय अभिप्रेरणा के रूप में व्यावसायिक विकास (Professional Development) और करियर उन्नति के अवसर सबसे प्रभावी माने जाते हैं। ये अवसर शिक्षकों को अपनी क्षमता बढ़ाने और आत्म-सिद्धि की ओर बढ़ने में मदद करते हैं।

91. (C) अनुशासन लागू करने के लिए दंडात्मक तबादलों (Punitive Transfers) की धमकियों का उपयोग करना
दंडात्मक तबादलों (Punitive Transfers) की धमकियों का उपयोग करना एक नकारात्मक और भय-आधारित दृष्टिकोण है, जो शिक्षकों में अविश्वास और असंतोष पैदा करता है। इसे कभी भी एक रचनात्मक या प्रभावी प्रबंधकीय अभिप्रेरणा रणनीति के रूप में स्वीकार नहीं किया जा सकता।

92. (B) मूल कारणों को स्पष्ट करने और उनके काम को सहयोगात्मक रूप से नया रूप देने के लिए संवाद करना
बर्नआउट का सामना कर रहे किसी सक्षम शिक्षक की सहायता के लिए सबसे उपयुक्त नैदानिक कदम व्यक्तिगत संवाद स्थापित करना है। समस्या के मूल कारणों को समझना और सहयोगात्मक रूप से कार्य भूमिका को पुनर्गठित करना शिक्षक के मनोबल और अभिप्रेरणा को पुनः स्थापित करने में मदद करता है।

93. (A) वरिष्ठ शिक्षक की सम्मान की आवश्यकताएं और नए शिक्षक की सुरक्षा की आवश्यकताएं
मेंटरिंग कार्यक्रम में, वरिष्ठ शिक्षकों को मेंटर के रूप में मान्यता मिलने से उनकी 'सम्मान की आवश्यकताएं' पूरी होती हैं, जबकि नए शिक्षकों को मार्गदर्शन मिलने से उनकी अनिश्चितता कम होती है और उनकी 'सुरक्षा की आवश्यकताएं' संतुष्ट होती हैं।

94. (B) क्षमता, महारत और व्यावसायिक विकास (Competence, Mastery, and Professional Growth)
शिक्षकों को उच्च स्तरीय प्रशिक्षण और क्षमता निर्माण कार्यक्रमों में भेजना मुख्य रूप से उनकी निपुणता, क्षमता और व्यावसायिक विकास (Competence, Mastery, and Professional Growth) की आवश्यकता को संतुष्ट करता है, जिससे उनकी शिक्षण प्रभावशीलता में सुधार होता है।

95. (B) तर्क स्पष्ट करना, प्रशिक्षण प्रदान करना और उन्हें रुब्रिक डिजाइन (Rubric Design) में शामिल करना
शैक्षणिक परिवर्तनों का विरोध कम करने और अभिप्रेरणा बढ़ाने के लिए सबसे प्रभावी तरीका शिक्षकों को प्रक्रिया में शामिल

Click Here to Buy book on Amazon

करना है। परिवर्तन का तर्क स्पष्ट करके, आवश्यक प्रशिक्षण देकर और निर्णय लेने में भागीदारी देकर उनके प्रतिरोध को समाप्त किया जा सकता है।

96. (B) शिक्षण समय की सुरक्षा के लिए लिपिक कर्मचारियों और ई-टूल्स (E-Tools) का उपयोग करके प्रशासनिक कार्यों को वितरित करना
गैर-शिक्षण कागजी कार्रवाई के बोझ से शिक्षकों को राहत देने के लिए लिपिक कर्मचारियों और डिजिटल तकनीकों का उपयोग करना सबसे अच्छा संरचनात्मक समाधान है। इससे शिक्षकों का समय बचता है और वे अपने मुख्य शैक्षणिक कार्यों पर ध्यान केंद्रित कर पाते हैं।

NODIA

97. (B) संतोष नौकरी के बारे में एक दृष्टिकोण (Attitude) है; अभिप्रेरणा प्रयास करने की प्रेरणा (Drive) है
कार्य संतोष (Job Satisfaction) किसी कर्मचारी का अपनी नौकरी की परिस्थितियों के प्रति एक मूल्यांकनत्मक दृष्टिकोण (Attitude) या भावनात्मक प्रतिक्रिया है। दूसरी ओर, अभिप्रेरणा (Motivation) विशिष्ट लक्ष्यों को प्राप्त करने के लिए प्रयास करने की आंतरिक या बाह्य प्रेरणा (Drive) है।

98. (B) उच्च संतोष कम अभिप्रेरणा और कम प्रदर्शन (Low Performance) के साथ सह-अस्तित्व में रह सकता है
यह परिदृश्य स्पष्ट करता है कि केवल उच्च कार्य संतोष होना ही उच्च प्रदर्शन या अभिप्रेरणा की गारंटी नहीं देता। एक कर्मचारी आरामदायक माहौल के कारण नौकरी से बहुत संतुष्ट हो सकता है, लेकिन फिर भी उसमें अधिक प्रयास करने या प्रदर्शन सुधारने की अभिप्रेरणा की कमी हो सकती है।

99. (C) कार्य संतोष और शैक्षणिक परिणामों के बीच एक पूर्ण सहसंबंध (Perfect Correlation) मौजूद है
शोध दर्शाते हैं कि कार्य संतोष और वास्तविक प्रदर्शन के बीच हमेशा सीधा या पूर्ण सहसंबंध (Perfect Correlation) नहीं होता है। संतुष्ट कर्मचारी स्वाभाविक रूप से उच्च उत्पादक नहीं हो जाते, जब तक कि उचित प्रोत्साहन और लक्ष्य संरेखण मौजूद न हो।

100. (B) एक पारदर्शी, परामर्शदात्री कार्यभार वितरण प्रक्रिया को अपनाना चाहिए
कार्यभार वितरण के प्रति असंतोष को दूर करने के लिए प्राचार्य को पारदर्शी और परामर्शदात्री दृष्टिकोण अपनाना चाहिए। शिक्षकों को निर्णय प्रक्रिया में शामिल करने और स्पष्ट मानदंड स्थापित करने से प्रक्रियात्मक न्याय की भावना विकसित होती है, जिससे संतोष और अभिप्रेरणा में सुधार होता है।

के माध्यम से किया था। इस अध्ययन में इंजीनियरों और एकाउंटेंटों से उनके कार्य जीवन की उन विशिष्ट घटनाओं के बारे में साक्षात्कार लिया गया था जब वे अपने काम से अत्यधिक संतुष्ट या असंतुष्ट महसूस कर रहे थे।

33. (B) कार्य संतोष (Job Satisfaction) का विपरीत कार्य असंतोष (Job Dissatisfaction) है
हर्ज़बर्ग के द्वि-कारक सिद्धांत के अनुसार, कार्य संतोष (Job Satisfaction) का विपरीत 'कोई कार्य संतोष न होना' है, न कि कार्य असंतोष। इसी प्रकार, कार्य असंतोष (Job Dissatisfaction) का विपरीत 'कोई कार्य असंतोष न होना' (तटस्थता) है। ये दोनों अवधारणाएँ दो अलग-अलग स्वतंत्र आयामों का प्रतिनिधित्व करती हैं।

34. (D) प्राचार्य के साथ पारस्परिक संबंध (Interpersonal Relations)
हर्ज़बर्ग के सिद्धांत में, पर्यवेक्षकों या प्राचार्यों के साथ पारस्परिक संबंध (Interpersonal Relations) को 'आरोग्य कारक' (Hygiene Factor) के रूप में वर्गीकृत किया गया है। ये कारक कार्य के परिवेश से संबंधित होते हैं। इनकी उपस्थिति असंतोष को रोकती है, लेकिन यह कर्मचारियों में आंतरिक कार्य संतोष पैदा नहीं करती।

35. (A) उनका कार्य असंतोष (Job Dissatisfaction) कम होकर तटस्थता (Neutrality) की स्थिति में आ जाएगा
बुनियादी ढांचे में सुधार करना हर्ज़बर्ग के अनुसार आरोग्य कारकों (Hygiene Factors) को संबोधित करता है। जब कार्यस्थल की भौतिक स्थितियों में सुधार किया जाता है, तो कर्मचारियों का कार्य असंतोष (Job Dissatisfaction) समाप्त हो जाता है और वे तटस्थता की स्थिति में आ जाते हैं, यद्यपि यह सीधे अभिप्रेरणा नहीं बढ़ाता।

36. (C) केवल I और III
हर्ज़बर्ग के मॉडल में, मूल वेतन और प्रशासनिक नीतियां कार्य के वातावरण से जुड़े आरोग्य कारक (Hygiene Factors) हैं। इसके विपरीत, छात्रों के परिणामों में उपलब्धि एक प्रेरक कारक (Motivator Factor) है, जो सीधे स्वयं कार्य की सामग्री और आंतरिक संतोष से संबंधित होता है।

37. (A) शून्य असंतोष और शून्य संतोष (Zero dissatisfaction and zero satisfaction)
जब किसी संगठन में कार्य परिस्थितियाँ, नीतियाँ और वेतन उत्कृष्ट होते हैं, तो आरोग्य कारक पूरी तरह से संतुष्ट होते हैं, जिससे असंतोष शून्य हो जाता है। हालाँकि, यदि सार्थक कार्य या मान्यता जैसे प्रेरक कारक अनुपस्थित हैं, तो कार्य संतोष भी शून्य रहता है, जिससे तटस्थ स्थिति बनती है।

38. (D) एक प्रेरक कारक (Motivator Factor), शिक्षक के कार्य संतोष को बढ़ाने के लिए
शिक्षक को किसी महत्वपूर्ण परियोजना का पूर्ण दायित्व और निर्णय लेने की स्वायत्तता सौंपना हर्ज़बर्ग के अनुसार एक प्रेरक कारक (Motivator Factor) है। उत्तरदायित्व और स्वतंत्रता जैसे कारक सीधे कार्य संतोष को बढ़ाते हैं और कर्मचारियों में आंतरिक अभिप्रेरणा तथा पेशेवर विकास की भावना पैदा करते हैं।

39. (B) व्यक्तिगत विकास (Personal Growth) — प्रेरक कारक (Motivator Factor)
हर्ज़बर्ग के सिद्धांत में, व्यक्तिगत और पेशेवर विकास (Personal Growth) को एक सच्चे प्रेरक कारक (Motivator Factor) के रूप में वर्गीकृत किया गया है। यह कार्य की आंतरिक सामग्री से संबंधित है। दूसरी ओर, नौकरी की सुरक्षा और कार्य परिस्थितियाँ आरोग्य कारक हैं जो केवल असंतोष को रोकने का कार्य करती हैं।

40. (C) क्योंकि वे मनोवैज्ञानिक विकास और आत्म-सिद्धि की गहरी आवश्यकताओं को पूरा करते हैं
उपलब्धि, मान्यता और जिम्मेदारी जैसे कारक सच्चे प्रेरक के रूप में कार्य करते हैं क्योंकि वे व्यक्ति की मनोवैज्ञानिक वृद्धि, क्षमता निर्माण और आत्म-सिद्धि की आवश्यकताओं को पूरा करते हैं। ये कारक सीधे स्वयं कार्य की विषय-वस्तु से जुड़े होते हैं और दीर्घकालिक कार्य संतोष प्रदान करते हैं।

41. (D) समृद्ध कार्य भूमिकाएँ (Enriched Job Roles), स्वायत्तता और विकास के अवसर प्रदान करना
जब आरोग्य कारकों के समाधान से असंतोष दूर हो जाता है, तो कर्मचारियों को सक्रिय रूप से अभिप्रेरित करने के लिए प्रेरक कारकों को लागू करना आवश्यक होता है। इसमें शिक्षकों को समृद्ध कार्य भूमिकाएँ (Enriched Job Roles), स्वायत्तता और पेशेवर विकास के अवसर प्रदान करना शामिल है, जिससे कार्य संतोष बढ़ता है।

42. (A) लोग सफलता का श्रेय आंतरिक कारकों (Internal Factors) को और विफलताओं का श्रेय आरोग्य कारकों (Hygiene Factors) को देते हैं
हर्ज़बर्ग की पद्धति की एक प्रमुख आलोचना यह है कि उत्तरदाता स्वभावतः अपनी सफलताओं का श्रेय आंतरिक कारकों (जैसे स्वयं का प्रयास और उपलब्धि) को देते हैं, जबकि अपनी विफलताओं और असंतोष के लिए बाह्य आरोग्य कारकों (जैसे प्रशासनिक नीतियाँ और पर्यावरण) को जिम्मेदार ठहराते हैं।

43. (A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
हर्ज़बर्ग के सिद्धांत की आलोचना इसलिए की जाती है क्योंकि इसमें यह मान लिया गया है कि संतुष्ट कर्मचारी हमेशा अधिक उत्पादक होते हैं। शोध पद्धति में केवल संतोष और असंतोष का मापन किया गया था, जबकि कार्य संतोष और वास्तविक उत्पादकता (Productivity) के बीच प्रत्यक्ष संबंध को सीधे नहीं मापा गया था।

44. (B) सिद्धांत आंतरिक और बाह्य अभिप्रेरणा (Intrinsic and Extrinsic Motivation) के बीच अंतर करने में पूरी तरह से विफल रहता है
यह कहना गलत है कि हर्ज़बर्ग का सिद्धांत आंतरिक और बाह्य अभिप्रेरणा में अंतर करने में विफल रहता है। वास्तव में, यह

Downloaded from www.pdf.tube

है

(B) यह एक सहायक कार्यस्थल वातावरण को बढ़ावा देता है जो शिक्षण प्रभावशीलता को बढ़ाता है और कर्मचारियों के पदत्याग (Staff Turnover) को कम करता है

(C) यह सुनिश्चित करता है कि शैक्षणिक संस्थान वैधानिक वित्तीय लेखापरीक्षा (Financial Audits) और अनुपालन समीक्षाओं (Compliance Reviews) को कानूनी रूप से दरकिनार कर सकें

(D) यह स्वचालित रूप से गारंटी देता है कि प्रत्येक नामांकित छात्र लगातार शीर्ष शैक्षणिक प्रदर्शन ग्रेड प्राप्त करेगा

8. शिक्षण कर्मचारियों के बीच लंबे समय तक कम मनोबल (Low Morale) रहने का सबसे संभावित दीर्घकालिक प्रभाव क्या है?

(A) व्यक्तिगत रचनात्मकता में वृद्धि क्योंकि शिक्षक स्वतंत्र रूप से संस्थागत समस्याओं को हल करने का प्रयास करते हैं

(B) मुख्य रूप से संस्थागत चिंता और फटकार के डर से संचालित लागू प्रशासनिक अनुपालन (Administrative Compliance)

(C) शिक्षक अनुपस्थिति (Teacher Absenteeism), कर्मचारियों के पदत्याग (Staff Turnover) की उच्च दर और शिक्षण गुणवत्ता में गिरावट

(D) दिन-प्रतिदिन के विद्यालयी मामलों में स्थानीय समुदाय की अधिक सहज भागीदारी और जुड़ाव

9. विद्यालय में मनोबल (Morale) के महत्व के संबंध में निम्नलिखित में से कौन सा कथन गलत है?

(A) उच्च मनोबल कार्य संबंधी तनाव के विरुद्ध एक बफर के रूप में कार्य करता है

(B) मनोबल विद्यालय की सार्वजनिक छवि (Public Image) को प्रभावित करता है

(C) मनोबल शिक्षकों द्वारा प्रदर्शित स्वैच्छिक अतिरिक्त-भूमिका व्यवहारों के स्तर को प्रभावित करता है

(D) उच्च मनोबल कर्मचारियों के बीच पारस्परिक संघर्ष (Interpersonal Conflict) की पूर्ण अनुपस्थिति सुनिश्चित करता है

10. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।

अभिकथन (A): विद्यालय संगठन में उच्च मनोबल (High Morale) अनिवार्य रूप से उच्च उत्पादकता और उत्कृष्ट शैक्षणिक परिणामों की गारंटी देता है।

कारण (R): मनोबल समूह एकजुटता (Group Cohesiveness) का एक माप है, जिसे कभी-कभी इसे अधिकतम करने के बजाय उत्पादन को सीमित करने की ओर निर्देशित किया जा सकता है।

(A) A और R दोनों सत्य हैं और R, A की सही व्याख्या है

(B) A और R दोनों सत्य हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है

(C) A सत्य है लेकिन R असत्य है

(D) A असत्य है लेकिन R सत्य है

11. किसी संगठन में मनोबल के पतन के विशिष्ट क्रम के निम्नलिखित चरणों को व्यवस्थित करें:

I. प्रत्यक्ष प्रतिरोध और उच्च कर्मचारी पदत्याग (Staff Turnover)

II. सूक्ष्म अलगाव और न्यूनतम अनुपालन (Compliance)

III. शुरुआती उत्साह और लक्ष्यों के साथ संरेखण

IV. अनसुलझी शिकायतों पर बढ़ता असंतोष

(A) III, IV, II, I

(B) III, II, IV, I

(C) I, II, III, IV

(D) III, IV, I, II

NODIA

12. समूह एकजुटता (Group Cohesiveness) समूह मनोबल का एक महत्वपूर्ण घटक है। विद्यालय के माहौल में, खराब प्रशासनिक नेतृत्व के साथ अत्यधिक समूह एकजुटता से सबसे अधिक संभावना क्या होती है?

(A) रूपांतरणात्मक शिक्षणशास्त्रीय नवाचार (Transformational Pedagogical Innovations)

(B) समूह सोच (Groupthink) और प्रशासनिक परिवर्तन का प्रतिरोध

(C) शिक्षक अनुपस्थिति (Teacher Absenteeism) का पूर्ण उन्मूलन

(D) संस्थागत शैक्षिक नीतियों के साथ बेहतर संरेखण

13. निम्नलिखित में से कौन व्यक्तिगत मनोबल (Individual Morale) को समूह मनोबल (Group Morale) से सर्वोत्तम रूप से अलग करता है?

(A) व्यक्तिगत मनोबल केवल सहकर्मियों की बातचीत से आकार लेता है, जबकि समूह मनोबल विशेष रूप से प्राचार्य द्वारा निर्धारित किया जाता है

(B) व्यक्तिगत मनोबल व्यक्तिगत कार्य संतुष्टि को दर्शाता है, जबकि समूह मनोबल कर्मचारियों की सामूहिक भावना का प्रतिनिधित्व करता है

(C) व्यक्तिगत मनोबल एक कंक्रीट और मापने योग्य मीट्रिक है, जबकि समूह मनोबल एक अपरिमेय सैद्धांतिक अवधारणा बनी हुई है

(D) व्यक्तिगत मनोबल पूरी तरह से मौद्रिक वेतन पर निर्भर करता है, जबकि समूह मनोबल पूरी तरह से आधिकारिक छुट्टी नीतियों पर निर्भर करता है

14. एक उच्च योग्य शिक्षक अपने विषय के प्रति अत्यधिक जुनूनी है और शिक्षण से अत्यधिक व्यक्तिगत संतुष्टि प्राप्त करता है (उच्च व्यक्तिगत मनोबल)। हालांकि, शिक्षक स्टाफ रूम की राजनीति और विद्यालय के दृष्टिकोण के प्रति सहकर्मियों की सामान्य उदासीनता से अलग-थलग महसूस करता है। इसका सबसे संभावित परिणाम क्या होगा?

(A) शिक्षक व्यापक विद्यालय पहलों में भाग लेने से बचते हुए कक्षा में व्यक्तिगत रूप से उत्कृष्टता (Individual

अध्याय 11

मनोबल : अवधारणा एवं निर्धारक कारक

1. निम्नलिखित में से कौन सा शैक्षिक संगठन में 'मनोबल' (Morale) की अवधारणा को सर्वोत्तम रुप से परिभाषित करता है?
   (A) शिक्षणशास्त्रीय परिणाम (Pedagogical Outcomes) प्रदान करने की शिक्षक की अंतर्निहित संज्ञानात्मक क्षमता
   (B) भावनाओं, मनोवृत्तियों और विचारों का एक सम्मिश्रण जो संतुष्टि की सामान्य भावना और समूह के लक्ष्यों के लिए प्रयास करने की इच्छा में योगदान देता है
   (C) प्रबंधन द्वारा स्थापित वित्तीय पारिश्रमिक (Financial Remuneration) और करियर प्रगति संरचनाएं (Career Progression Structures)
   (D) वैधानिक सेवा शर्तें (Statutory Service Conditions) जो कर्मचारियों के कार्य घंटों को निर्देशित करती हैं

2. संगठनात्मक संदर्भ में मनोबल (Morale) मौलिक रुप से अभिप्रेरणा (Motivation) से किस प्रकार भिन्न है?
   (A) अभिप्रेरणा एक समूह परिघटना है, जबकि मनोबल एक व्यक्तिगत विशेषता है
   (B) अभिप्रेरणा केवल बाह्य कारकों द्वारा निर्धारित होती है, जबकि मनोबल केवल आंतरिक कारकों द्वारा निर्धारित होता है
   (C) अभिप्रेरणा एक स्थिर संगठनात्मक मीट्रिक है, जबकि मनोबल प्रतिदिन बदलता रहता है
   (D) अभिप्रेरणा किसी विशिष्ट लक्ष्य की ओर कार्य करने की प्रेरणा का प्रतिनिधित्व करती है, जबकि मनोबल समूह की समग्र भावनात्मक स्थिति या वातावरण का प्रतिनिधित्व करता है

3. 'एस्प्रिट डी कॉर्प्स' (Esprit de corps) शब्द संगठनात्मक व्यवहार (Organizational Behaviour) के निम्नलिखित में से किस पहलू से सबसे निकटता से जुड़ा हुआ है?
   (A) समूह मनोबल (Group Morale) और टीम भावना (Team Spirit)
   (B) व्यक्तिगत लक्ष्य निर्धारण (Individual Goal Setting)
   (C) वित्तीय लेखापरीक्षा (Financial Audit) और जवाबदेही (Accountability)
   (D) अनुशासनात्मक कार्यवाही (Disciplinary Proceedings)

4. निम्नलिखित में से कौन सी संगठनात्मक मनोबल (Organizational Morale) की स्वीकृत विशेषता नहीं है?
   (A) यह मन की एक मनोवैज्ञानिक स्थिति है
   (B) यह आंतरिक संगठनात्मक कारकों और बाहरी सामाजिक-आर्थिक स्थितियों दोनों से प्रभावित हो सकता है
   (C) यह प्रत्यक्ष रुप से अवलोकन योग्य है और मानक भौतिक इकाइयों के माध्यम से आसानी से मापने योग्य है
   (D) यह कर्मचारियों के अपने काम, वरिष्ठों और संगठन के प्रति दृष्टिकोण का कुल योग है

5. एक नए नियुक्त प्राचार्य ने देखा कि विद्यालय में शिक्षण कर्मचारी अपनत्व की मजबूत भावना साझा करते हैं, बिना कहे बार-बार सहयोग करते हैं, और संसाधनों की कमी के बावजूद छात्र कल्याण के लिए एकीकृत प्रतिबद्धता प्रदर्शित करते हैं। यह परिदृश्य मुख्य रुप से दर्शाता है:
   (A) समूह मनोबल (Group Morale) का उच्च स्तर
   (B) प्रशासनिक आचरण नियमों (Conduct Rules) का अनुपालन (Compliance)
   (C) व्यक्तिगत मौद्रिक अभिप्रेरणा (Individual Monetary Motivation) का उच्च स्तर
   (D) बुनियादी प्रशासनिक नियमों का प्रभावी कार्यान्वयन

6. मनोबल (Morale) की अवधारणात्मक समझ के संबंध में सही युग्म की पहचान कीजिए:
   (A) व्यक्तिगत मनोबल (Individual Morale) – संपूर्ण विद्यालय कर्मचारियों द्वारा प्रदर्शित सामूहिक उत्साह और साझा ऊर्जा
   (B) समूह मनोबल (Group Morale) – एक एकल कक्षा शिक्षक की व्यक्तिगत कार्य संतुष्टि और आंतरिक अभिप्रेरणा (Intrinsic Motivation)
   (C) निम्न मनोबल (Low Morale) – औपचारिक नौकरशाही का सख्ती से पालन करने द्वारा परिभाषित एक कठोर प्रशासनिक स्थिति
   (D) उच्च मनोबल (High Morale) – सकारात्मक मनोवृत्तियों और संस्थागत लक्ष्यों के साथ साझा संरेखण द्वारा चिह्नित स्थिति

7. विद्यालय प्रबंधन (School Management) में उच्च मनोबल बनाए रखना क्यों महत्वपूर्ण माना जाता है?
   (A) यह औपचारिक पर्यवेक्षी देखरेख (Supervisory Oversight) और नियमित शिक्षक मूल्यांकन की प्रशासनिक आवश्यकता को पूरी तरह से समाप्त कर देता

Click Here to Buy book on Flipkart

21. एक नए योग्यता-आधारित मूल्यांकन ढांचे (Competency-Based Assessment Framework) के कार्यान्वयन पर चर्चा करने के लिए कर्मचारियों की बैठक के दौरान, शिक्षक सक्रिय रूप से स्पष्टीकरण प्रश्न पूछते हैं, प्रत्याशित चुनौतियों के समाधान का प्रस्ताव देते हैं, और नमूना रुब्रिक्स बनाने के लिए स्वेच्छा से आगे आते हैं। यह व्यवहार किसका एक विशिष्ट संकेतक है?
(A) चिंता और नौकरी की असुरक्षा
(B) डर के मारे अधिकार के प्रति अधीनता
(C) उच्च मनोबल और सहभागिता (High Morale and Engagement)
(D) अनुपालन का मुखौटा पहने निम्न मनोबल (Low Morale)

22. संगठनात्मक मनोविज्ञान में, 'संगठनात्मक नागरिकता व्यवहार' (Organizational Citizenship Behavior - OCB) को अक्सर उच्च मनोबल के संकेतक के रूप में देखा जाता है। विद्यालय के संदर्भ में OCB का क्या अर्थ है?
(A) शिक्षकों द्वारा औपचारिक नौकरी के कर्तव्यों से परे सकारात्मक स्वैच्छिक कार्रवाई करना जिससे विद्यालय समुदाय को लाभ होता है
(B) शिक्षकों द्वारा आधिकारिक प्रशासनिक पाठ्यक्रम पूरा करने के समय सारिणी और विभागीय समय सीमाओं का सख्ती से पालन करना
(C) अधिकारियों द्वारा सौंपे गए अनिवार्य सार्वजनिक कर्तव्यों का पालन करने वाले शिक्षक
(D) शिक्षकों द्वारा नियमित रूप से नेतृत्व को सहकर्मियों के मामूली पेशेवर या अनुशासनात्मक उल्लंघनों की रिपोर्ट करना

23. विद्यालय में गैर-शिक्षण प्रशासनिक कर्मचारियों के बीच उच्च मनोबल का सबसे उपयुक्त व्यवहारात्मक संकेतक निम्नलिखित में से कौन सा है?
(A) स्पष्ट लिखित आदेशों के बिना आधिकारिक रिकॉर्ड रखने में शिक्षण कर्मचारियों की सहायता करने से इनकार करना
(B) परिसर में सभी आधिकारिक दैनिक कार्य घंटों के दौरान पूर्ण मौन बनाए रखना
(C) एक शैक्षणिक वर्ष के भीतर अनुमत स्वीकार्य अवकाश के हर एक दिन का व्यवस्थित रूप से उपयोग करना
(D) फाइल सिस्टम की अक्षमताओं को सक्रिय रूप से खोजना और संरचनात्मक सुधारों का सुझाव देना

24. निम्नलिखित में से कौन सा उच्च मनोबल का संकेतक नहीं है?
(A) विद्यालय की दृष्टि (Vision) के साथ पहचान की मजबूत भावना
(B) कर्मचारियों द्वारा नियमानुसारेण कार्य (Work-to-rule) के अभ्यासों की उच्च आवृत्ति
(C) दंडात्मक अनुशासनात्मक कार्यवाहियों की न्यूनतम आवश्यकता
(D) अचानक प्रशासनिक चुनौतियों के सामने लचीलापन (Resilience)

25. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।
अभिकथन (A): शिक्षकों के बीच अनुपस्थिति (Absenteeism) की उच्च दरों को लगातार कम संगठनात्मक मनोबल के प्राथमिक संकेतक के रूप में पहचाना जाता है।
कारण (R): अनुपस्थिति उन कर्मचारियों के लिए एक मनोवैज्ञानिक पलायन प्रदान करती है जो अपने कार्य वातावरण से अलग-थलग, कम आंके गए या तनावग्रस्त महसूस करते हैं।
(A) A और R दोनों सत्य हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सत्य हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सत्य है लेकिन R असत्य है
(D) A असत्य है लेकिन R सत्य है

26. मनोबल के संकेतकों के संबंध में गलत युग्म की पहचान कीजिए:
(A) उच्च मनोबल – स्वतःस्फूर्त सहयोग (Spontaneous Cooperation)
(B) निम्न मनोबल – उपस्थितिवाद की उच्च दर (Presenteeism)
(C) निम्न मनोबल – छात्र परिणामों के प्रति उदासीनता
(D) उच्च मनोबल – बार-बार गपशप करना और अफवाह फैलाना

27. कम मनोबल की विशेषता के रूप में "उपस्थितिवाद" (Presenteeism) की अवधारणा का तात्पर्य है:
(A) शिक्षक शारीरिक रूप से काम पर उपस्थित रहते हैं लेकिन अलगाव या बर्नआउट (Burnout) के कारण कम क्षमता पर काम करते हैं
(B) शिक्षक परिसर में ठीक समय पर पहुंचते हैं लेकिन बिना किसी कारण के नियमित रूप से जल्दी चले जाते हैं
(C) शिक्षक उत्साहपूर्वक और सक्रिय रूप से प्रत्येक अनिवार्य विभागीय प्रस्तुति में भाग लेते हैं
(D) आधिकारिक कर्मचारी उपस्थिति रजिस्टरों (Attendance Registers) की कड़ाई से दैनिक प्रशासनिक निगरानी करने वाला प्रबंधन

28. एक प्राचार्य ने देखा कि पिछले तीन महीनों से शिक्षकों ने सुबह की सभा के कर्तव्यों के लिए स्वेच्छा से काम करना बंद कर दिया है, अंतिम घंटी बजते ही चले जाते हैं, और उन कार्यों को करने से इनकार करते हैं जिनका उल्लेख उनके नियुक्ति पत्रों में स्पष्ट रूप से नहीं है। इस सामूहिक व्यवहार को शांत त्याग (Quiet Quitting) या नियमानुसारेण कार्य (Work-to-rule) के रूप में जाना जाता है। यह किस अंतर्निहित संगठनात्मक मुद्दे को सबसे मजबूती से इंगित करता है?
(A) अधिकार के प्रत्यायोजन (Delegation of Authority) का सफल कार्यान्वयन
(B) कर्मचारियों का निम्न मनोबल और मनोवैज्ञानिक अनुबंध

Downloaded from www.pdf.tube

(D) A असत्य है लेकिन R सत्य है

71. मनोबल को मापने के लिए दृष्टिकोण सर्वेक्षणों के उपयोग के संबंध में निम्नलिखित में से कौन सा गलत कथन है?
(A) सर्वेक्षण सत्यापनीय वस्तुनिष्ठ तथ्यों के बजाय विद्यालय के कर्मचारियों की व्यक्तिपरक धारणाओं और भावनाओं को एकत्र करते हैं
(B) सर्वेक्षण कम मनोबल से पीड़ित विशिष्ट शैक्षणिक विभागों या कर्मचारियों की जनसांख्यिकी को अलग करने में मदद करते हैं
(C) सर्वेक्षण वस्तुओं का विशिष्ट भाषाई वाक्यांश अनजाने में कर्मचारियों के उत्तरों को पक्षपातपूर्ण बना सकता है
(D) अच्छी तरह से डिज़ाइन किए गए सर्वेक्षण नेतृत्व के लिए कर्मचारियों के साथ व्यक्तिगत रूप से बातचीत करने की आवश्यकता को पूरी तरह से हटा देते हैं

72. मनोबल को मापने और सुधारने के लिए दृष्टिकोण सर्वेक्षण का उपयोग करते समय एक विद्यालय प्रमुख (Head of School) को उठाए जाने वाले चरणों के क्रम को व्यवस्थित करें:
I. रुझानों और चिंता के क्षेत्रों की पहचान करने के लिए सर्वेक्षण डेटा का विश्लेषण करें
II. निष्कर्षों और प्रस्तावित कार्य योजना को पारदर्शी रूप से कर्मचारियों तक पहुंचाएं
III. गोपनीयता सुनिश्चित करते हुए सर्वेक्षण डिजाइन करें और वितरित करें
IV. कार्य योजना के आधार पर लक्षित हस्तक्षेपों को लागू करें
(A) III, I, II, IV
(B) III, II, I, IV
(C) I, III, II, IV
(D) I, II, III, IV

73. एक विद्यालय प्राचार्य एक दृष्टिकोण सर्वेक्षण आयोजित करता है और पाता है कि समय सारिणी के आवंटन में कथित पक्षपात के कारण मनोबल असाधारण रूप से कम है। सबसे उपयुक्त अगला कदम क्या है?
(A) अतिरिक्त संस्थागत अशांति या घर्षण को भड़काने से बचने के लिए संकाय से सर्वेक्षण परिणामों को पूरी तरह से छिपाएं
(B) उन विशिष्ट शिक्षकों की पहचान करें जिन्होंने महत्वपूर्ण शिकायतें प्रस्तुत की हैं और उन्हें औपचारिक प्रशासनिक चेतावनियां जारी करें
(C) सार्वजनिक रूप से फीडबैक स्वीकार करें, समय सारिणी प्रक्रियाओं की समीक्षा करें और पारदर्शी, निष्पक्ष मानदंड स्थापित करें
(D) सर्वेक्षण के निष्कर्षों को अमान्य मानकर खारिज कर दें कि शिक्षक आदतवश समय सारिणी के बारे में शिकायत करते हैं

74. संगठनात्मक प्रबंधन के संदर्भ में "पल्स सर्वे" (Pulse Survey) क्या है?
(A) सभी औपचारिक विद्यालय प्रशासनिक नीतियों की समीक्षा करने वाला एक व्यापक वार्षिक संस्थागत मूल्यांकन
(B) व्यक्तिगत कर्मचारी न्यूरोलॉजिकल तनाव स्तरों को मापने वाला एक शारीरिक बायोमेट्रिक मूल्यांकन
(C) शैक्षिक अधिकारियों द्वारा सीधे अनिवार्य एक अनिवार्य वैधानिक अनुपालन लेखापरीक्षा (Statutory Compliance Audit)
(D) कर्मचारियों के भावनात्मक स्वास्थ्य और संगठनात्मक मनोबल (Organizational Morale) का आकलन करने वाला एक संक्षिप्त, लगातार सर्वेक्षण

75. एक प्राचार्य विद्यालय के गलियारों में दैनिक वॉक-थ्रू करता है। एक महीने के दौरान, वह देखती है कि शिक्षक शायद ही कभी मुस्कुराते हैं, प्रशासन के साथ आंख मिलाने से बचते हैं, मामूली मुद्दों पर छात्रों पर झल्लाते हैं, और ब्रेक के दौरान तुरंत खुद को स्टाफ रूम में अलग कर लेते हैं। प्राचार्य यहाँ क्या काम में ले रही हैं?
(A) मनोबल का व्यवहारात्मक अवलोकन (Behavioral Observation)
(B) औपचारिक साइकोमेट्रिक दृष्टिकोण सर्वेक्षण (Attitude Survey)
(C) मानकीकृत नैदानिक पर्यवेक्षण चक्र (Clinical Supervision Cycle)
(D) औपचारिक वैधानिक सतर्कता पूछताछ (Vigilance Inquiry) प्रक्रिया

76. मनोबल को मापने में स्व-रिपोर्ट किए गए दृष्टिकोण सर्वेक्षणों की तुलना में व्यवहारात्मक संकेतकों का अवलोकन कभी-कभी अधिक सटीक क्यों माना जाता है?
(A) प्रत्यक्ष व्यवहारात्मक अवलोकन सभी व्यक्तिपरक प्रेक्षक पूर्वाग्रहों और व्याख्याओं को पूरी तरह से समाप्त कर देता है
(B) विनीत व्यवहारात्मक मीट्रिक वास्तविक कार्यों को कैप्चर करते हैं, सामाजिक रूप से वांछनीय सर्वेक्षण उत्तरों को दरकिनार करते हैं
(C) कागजी दृष्टिकोण सर्वेक्षणों में अत्यधिक, अत्यधिक छपाई और प्रशासनिक प्रसंस्करण लागत आती है
(D) औपचारिक सिविल सेवा आचरण नियमों के तहत अवलोकन संबंधी निगरानी प्रक्रियाओं को स्पष्ट रूप से अनिवार्य किया गया है

77. विद्यालय में कर्मचारियों के मनोबल का आकलन करने के लिए निम्नलिखित में से किसे आमतौर पर एक वैध अवलोकन संबंधी मीट्रिक नहीं माना जाता है?
(A) प्रणालीगत स्टाफ रूम अनुपस्थिति, बर्नआउट और आदत के अनुसार देरी की दैनिक दरें
(B) भर्ती के दौरान शिक्षकों की प्रारंभिक शैक्षणिक डिग्री और योग्यताएं

NODIA

STUDYING FROM PDFs?

THINK AGAIN.

If you are studying only from PDFs,
you are wasting valuable time.

Research shows that learning from
PRINTED BOOKS has up to
4× HIGHER RETENTION
than studying from screens.

PRINT BOOK = BETTER MEMORY
PDF = LOWER RETENTION

Those who study from **PRINTED BOOKS**
move **AHEAD.**

Others are left **BEHIND**
in competition.

In competitive exams,
being average is not enough.

STAY ONE STEP AHEAD.

36. एक प्राचार्य जुनूनी रूप से हर शिक्षक के दैनिक पाठ योजनाओं की जाँच करता है, प्रति घंटे अपडेट की मांग करता है, और समय सारिणी से मामूली विचलन के लिए सार्वजनिक रूप से कर्मचारियों को फटकार लगाता है। इस सूक्ष्म प्रबंधन (Micromanagement) से सबसे अधिक संभावना क्या होगी?
(A) पेशेवर स्वायत्तता (Professional Autonomy) और विश्वास के नुकसान के कारण कम मनोबल (Low Morale)
(B) स्पष्ट प्रशासनिक अपेक्षाओं द्वारा संचालित असाधारण रूप से उच्च कर्मचारी मनोबल
(C) वरिष्ठ शिक्षण संकाय में आंतरिक अभिप्रेरणा (Intrinsic Motivation) में काफी वृद्धि
(D) कक्षा शिक्षण पद्धतियों में तेजी से सुधरी हुई रचनात्मक जोखिम-लेने की क्षमता

37. निम्नलिखित में से कौन संगठनात्मक वातावरण (Organizational Climate) और कर्मचारी मनोबल (Staff Morale) के बीच संबंध को सबसे अच्छी तरह से परिभाषित करता है?
(A) वातावरण विषयगत व्यक्तिगत भावनाओं का प्रतिनिधित्व करता है, जबकि मनोबल भौतिक विद्यालय सेटअप को दर्शाता है
(B) वातावरण और मनोबल विद्यालय प्रबंधन में पूरी तरह से अलग, असंबंधित सैद्धांतिक अवधारणाओं का प्रतिनिधित्व करते हैं
(C) वातावरण कथित कार्य वातावरण के लक्षणों को संदर्भित करता है, जो कर्मचारी मनोबल के एक प्रमुख निर्धारक के रूप में कार्य करता है
(D) वातावरण विशेष रूप से छात्र जनसांख्यिकी द्वारा निर्धारित किया जाता है, जबकि मनोबल शिक्षण कर्मचारियों द्वारा आकार लिया जाता है

38. कार्य वातावरण में मनोबल का निर्धारण करने वाले कारकों पर विचार कीजिए। निम्नलिखित में से कौन 'भौतिक वातावरण' (Physical Environment) कारक के बजाय 'मनोवैज्ञानिक वातावरण' (Psychological Environment) कारक का प्रतिनिधित्व करता है?
(A) एक मनोवैज्ञानिक सुरक्षा (Psychological Safety) संस्कृति जहाँ शिक्षक प्रतिशोध के डर के बिना राय व्यक्त करते हैं
(B) कक्षाओं में व्यापक, अच्छी तरह से बनाए रखी गई भौतिक वेंटिलेशन और आधुनिक प्रकाश व्यवस्था
(C) स्वच्छ पेयजल और कार्यात्मक स्वच्छता शौचालयों तक निरंतर अबाध पहुँच
(D) स्टाफ रूम में एर्गोनॉमिक रूप से (Ergonomically) अनुकूलित बैठने की जगह, आधुनिक डेस्क और समर्पित फर्नीचर

39. निम्नलिखित में से कौन सा भौतिक कार्य वातावरण कारक शिक्षक के मनोबल का प्रत्यक्ष प्राथमिक निर्धारक होने की सबसे कम संभावना है?
(A) कक्षाओं में गंभीर भीड़भाड़
(B) बुनियादी शिक्षण संसाधनों की कमी (जैसे, चौक, मार्कर, कार्यात्मक आईसीटी उपकरण)
(C) अस्वास्थ्यकर और खराब रखरखाव वाले कर्मचारी विश्राम गृह
(D) विद्यालय की बाहरी चारदीवारी का विशिष्ट रंग

40. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।
अभिकथन (A): विद्यालय के भौतिक बुनियादी ढांचे में सुधार करना, जैसे कि स्टाफ रूम का जीर्णोद्धार करना और बेहतर संसाधन प्रदान करना, स्वचालित रूप से कर्मचारियों के मनोबल में स्थायी वृद्धि की गारंटी देता है।
कारण (R): काम करने की स्थितियां स्वच्छता कारक (Hygiene Factors) हैं; उनका सुधार असंतोष को रोकता है लेकिन अकेले दीर्घकालिक सकारात्मक मनोबल उत्पन्न नहीं करता है।
(A) A और R दोनों सत्य हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सत्य हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सत्य है लेकिन R असत्य है
(D) A असत्य है लेकिन R सत्य है

41. एक विद्यालय प्रशासन एयर कंडीशनिंग स्थापित करके, समर्पित लॉकर प्रदान करके और एक शांत कार्यक्षेत्र बनाकर स्टाफ रूम को अपग्रेड करने का निर्णय लेता है। मनोबल पर इस पर्यावरणीय परिवर्तन का सबसे अपेक्षित प्रभाव क्या है?
(A) यह कठिन शिक्षण अवधारणाओं को पढ़ाने के लिए शिक्षकों की आंतरिक अभिप्रेरणा को महत्वपूर्ण रूप से बढ़ाएगा
(B) यह शिक्षकों को निजी कार्यस्थानों में खुद को अलग करने के लिए प्रोत्साहित करके समूह सामंजस्य को कम करेगा
(C) यह पर्यावरण के तनाव को कम करेगा और प्रबंधन की देखभाल का संकेत देगा, जिससे कर्मचारियों का मनोबल बढ़ेगा
(D) जब तक प्रत्यक्ष वेतन वृद्धि के साथ नहीं जोड़ा जाता, तब तक यह कार्य संतुष्टि पर शून्य मापने योग्य प्रभाव डालेगा

42. कार्य वातावरण के संदर्भ में, 'एर्गोनॉमिक्स' (Ergonomics) शिक्षक मनोबल निर्धारित करने में क्या भूमिका निभाता है?
(A) यह शारीरिक शिक्षा के दौरान लागू विशिष्ट अनुदेशात्मक पद्धतियों और सुरक्षा प्रोटोकॉल को निर्देशित करता है
(B) यह शिक्षक के शैक्षणिक उत्पादन को मापने के लिए कार्यरत एक मानकीकृत सांख्यिकीय साइकोमेट्रिक उपकरण के रूप में कार्य करता है
(C) यह सार्वजनिक स्कूल के बुनियादी ढांचे की संपत्ति के

Click Here to Buy book on Amazon

85. संगठनात्मक सिद्धांतकार आमतौर पर मनोबल और उत्पादकता के चार संभावित संयोजनों का वर्णन करते हैं। निम्नलिखित में से कौन सा उन विशिष्ट संयोजनों में से एक नहीं है?
(A) उच्च मनोबल - उच्च उत्पादकता (व्यक्तिगत और संगठनात्मक लक्ष्यों का संरेखण)
(B) उच्च मनोबल - कम उत्पादकता (कार्य फोकस से अधिक सामाजिक फोकस)
(C) उच्च मनोबल - नकारात्मक उत्पादकता (कर्मचारी खुशी से विद्यालय की संपत्ति को सक्रिय रूप से नष्ट कर रहे हैं)
(D) कम मनोबल - उच्च उत्पादकता (डर, सख्त पर्यवेक्षण, या उच्च तकनीकी कौशल द्वारा संचालित कार्य निष्पादन)

86. प्रयोगों की किस ऐतिहासिक श्रृंखला ने प्रदर्शित किया कि कार्य वातावरण में परिवर्तन और प्रबंधन से ध्यान में वृद्धि (सामाजिक कारक) ने कार्यकर्ता के मनोबल और उत्पादकता को महत्वपूर्ण रूप से बढ़ाया, जिससे संगठनात्मक प्रबंधन सिद्धांतों में मौलिक बदलाव आया?
(A) हॉथॉर्न अध्ययन (Hawthorne Studies)
(B) पावलवियन कंडीशनिंग (Pavlovian Conditioning) प्रयोग
(C) मिलग्राम आज्ञाकारिता (Milgram Obedience) प्रयोग
(D) स्टैनफोर्ड जेल (Stanford Prison) प्रयोग

87. यह सुनिश्चित करने के लिए कि कर्मचारियों का उच्च मनोबल उच्च शैक्षिक उत्पादकता (छात्रों के सीखने के परिणाम) में अनुवादित हो, एक प्राचार्य को अवश्य करना चाहिए:
(A) सभी सामाजिक मेलजोल को समाप्त करने के लिए समय के दौरान शिक्षण कर्मचारियों को एक दूसरे से व्यवस्थित रूप से अलग करें
(B) उन्हें सफल होने के लिए वित्तीय रूप से प्रेरित रखने के लिए समग्र शिक्षक पारिश्रमिक पैकेजों को जानबूझकर कम करें
(C) हर मामूली त्रुटि को लक्षित करते हुए एक आक्रामक, अत्यधिक दंडात्मक प्रदर्शन मूल्यांकन प्रणाली को लागू करें
(D) स्पष्ट अपेक्षाएं और सहायता देते हुए शिक्षकों के व्यक्तिगत लक्ष्यों के साथ विद्यालय के लक्ष्यों को संरेखित करें

88. मनोबल और उत्पादकता के बीच संबंध के बारे में निम्नलिखित में से कौन सा एक सामान्य मिथक है?
(A) कम मनोबल अंततः उच्च उत्पादकता को नष्ट कर सकता है
(B) खुश कार्यकर्ता हमेशा उत्पादक कार्यकर्ता होते हैं
(C) मनोबल कम होने पर भी उत्पादकता को अस्थायी रूप से बनाए रखा जा सकता है
(D) नेतृत्व शैली मनोबल और उत्पादकता दोनों को प्रभावित करती है

89. एक शिक्षक करियर में उन्नति के लिए उच्च शैक्षणिक अध्ययन पूरा करने के लिए अत्यधिक प्रेरित है, जो स्टाफ रूम में पढ़ाई में सारा खाली समय बिताता है। हालांकि, वही शिक्षक विद्यालय प्रबंधन के बारे में लगातार शिकायत करता है, स्टाफ बैठकों में भाग लेने से नफरत करता है, और सहकर्मियों की मदद करने से इनकार करता है। यह दर्शाता है:
(A) कम व्यक्तिगत कार्य अभिप्रेरणा के साथ संयुक्त उच्च सामूहिक समूह मनोबल
(B) व्यक्तिगत अभिप्रेरणा और संगठनात्मक समूह मनोबल दोनों का उच्च स्तर
(C) कम संगठनात्मक मनोबल के साथ-साथ उच्च व्यक्तिगत अभिप्रेरणा
(D) व्यक्तिगत अभिप्रेरणा और समूह मनोबल दोनों की पूर्ण अनुपस्थिति

90. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।
अभिकथन (A): अभिप्रेरणा (Motivation) मुख्य रूप से उस आंतरिक प्रेरणा से संबंधित है जो किसी व्यक्ति के व्यवहार को किसी लक्ष्य की ओर निर्देशित करती है, जबकि मनोबल (Morale) किसी समूह के भीतर व्यक्ति की अपनत्व और संतुष्टि की भावना से संबंधित है।
कारण (R): किसी व्यक्ति के लिए एक ही समय में कम समूह मनोबल का अनुभव करते हुए उच्च व्यक्तिगत अभिप्रेरणा होना असंभव है।
(A) A और R दोनों सत्य हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सत्य हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सत्य है लेकिन R असत्य है
(D) A असत्य है लेकिन R सत्य है

NODIA

91. मनोबल और अभिप्रेरणा के बीच संबंध के बारे में गलत कथन की पहचान कीजिए:
(A) प्रबंधन में दोनों अवधारणाएं समान और पूरी तरह से विनिमेय हैं
(B) अभिप्रेरणा एक गतिशील मनोवैज्ञानिक प्रक्रिया है, जबकि मनोबल एक समग्र वातावरण को दर्शाता है
(C) उच्च मनोबल एक उपजाऊ मनोवैज्ञानिक वातावरण के रूप में कार्य करता है जो व्यक्तिगत अभिप्रेरणा को आसान बनाता है
(D) अभिप्रेरणा व्यक्तिगत प्रेरणा पर केंद्रित है, जबकि मनोबल में समग्र कार्य वातावरण शामिल है

92. क्या एक अत्यधिक प्रेरित व्यक्ति कम मनोबल से पीड़ित हो सकता है? सबसे तार्किक तर्क चुनें।
(A) नहीं, क्योंकि व्यक्तिगत अभिप्रेरणा और सामूहिक समूह मनोबल एक निश्चित, सीधे आनुपातिक अनुपात को बनाए रखते हैं
(B) हाँ, विषाक्त वातावरण, खराब नेतृत्व या अलगाव के बावजूद व्यक्तिगत महत्वाकांक्षा अभिप्रेरणा को चला सकती है

निर्धारित करने में मान्यता और प्रशंसा (Recognition and Appreciation) कहाँ आती है?
(A) यह विशुद्ध रूप से एक स्वच्छता कारक (Hygiene Factor) के रूप में कार्य करता है जो कर्मचारियों के असंतोष को रोकता है
(B) यह एक संगठनात्मक डिमोटिवेटर के रूप में कार्य करता है जब तक कि नकद पुरस्कारों के साथ जोड़ा न जाए
(C) यह एक प्रेरक (Motivator) है जो सक्रिय रूप से कार्य संतुष्टि और उच्च मनोबल को संचालित करता है
(D) यह शैक्षणिक संस्थानों के भीतर एक पूरी तरह से अप्रासंगिक कारक का प्रतिनिधित्व करता है

50. कर्मचारियों के मनोबल को बढ़ाने के लिए प्राचार्य के लिए मान्यता (Recognition) का उपयोग करने का सबसे प्रभावी तरीका क्या है?
(A) प्रति शैक्षणिक वर्ष में एक बार आधिकारिक वार्षिक दिवस भाषणों के दौरान व्यापक, सामान्य मौखिक प्रशंसा की पेशकश करना
(B) शिक्षक के प्रयास या उपलब्धि के लिए विशिष्ट, समय पर और सच्ची मान्यता प्रदान करना
(C) आंतरिक "महीने का सर्वश्रेष्ठ शिक्षक" प्रतियोगिताएं स्थापित करना जो संकाय को एक दूसरे के खिलाफ खड़ा करती हैं
(D) सार्वजनिक रूप से केवल उन संकाय सदस्यों को पुरस्कृत करना जो बिना छुट्टी लिए पूर्ण उपस्थिति बनाए रखते हैं

51. विद्यालय में मान्यता (Recognition) प्रदान करते समय निम्नलिखित में से किसे एक खराब अभ्यास माना जाता है जो मनोबल को नुकसान पहुँचा सकता है?
(A) प्रशासनिक मान्यता कार्यक्रमों को सीधे विद्यालय के मुख्य संस्थागत मूल्यों के साथ संरेखित करना
(B) सभी कर्मचारी मान्यता पुरस्कारों के लिए स्पष्ट, पारदर्शी और न्यायसंगत मानदंड स्थापित करना सुनिश्चित करना
(C) व्यक्तिगत सफलता के साथ-साथ टीम सहयोग और सामूहिक परियोजना उपलब्धियों का सार्वजनिक रूप से जश्न मनाना
(D) शांत योगदानकर्ताओं की उपेक्षा करते हुए एक छोटे से आंतरिक घेरे को बार-बार पुरस्कृत करके पक्षपात दिखाना

52. विद्यालय में एक प्रभावी, मनोबल बढ़ाने वाले कर्मचारी मान्यता कार्यक्रम (Staff Recognition Program) को स्थापित करने के तार्किक क्रम में निम्नलिखित चरणों को व्यवस्थित करें:
I. विद्यालय के लक्ष्यों के आधार पर मान्यता के मानदंड निर्धारित करना
II. विशिष्ट प्रकार की मान्यता का आकलन करना जिसकी कर्मचारी वास्तव में सराहना करते हैं (जैसे, सार्वजनिक प्रशंसा, व्यावसायिक विकास के अवसर)
III. मान्यता कार्यक्रम को लगातार लागू करना
IV. कर्मचारियों के मनोबल पर कार्यक्रम के प्रभाव का मूल्यांकन करना और आवश्यकतानुसार समायोजन करना
(A) I, II, III, IV
(B) II, I, III, IV
(C) I, III, II, IV
(D) II, III, I, IV

53. निम्नलिखित में से कौन सा आंतरिक मान्यता (Intrinsic Recognition) का एक उदाहरण है जो शिक्षक के मनोबल को बढ़ाता है?
(A) शैक्षिक प्राधिकरण द्वारा सीधे जारी किए गए योग्यता का एक आधिकारिक प्रमाण पत्र प्राप्त करना
(B) उच्च छात्र उत्तीर्ण दर प्रदान करने के लिए प्रत्यक्ष वित्तीय नकद बोनस या वेतन वृद्धि प्राप्त करना
(C) जब कोई छात्र किसी अवधारणा में महारत हासिल करता है तो गर्व का अनुभव करना, जिसे शांत नेता की स्वीकृति का समर्थन प्राप्त हो
(D) परिसर में उप-प्राचार्य के उच्च पद पर तत्काल प्रशासनिक पदोन्नति प्राप्त करना

54. एक प्राचार्य देखता है कि एक वरिष्ठ शिक्षक कम प्रोफाइल पसंद करता है और सार्वजनिक चाटुकारिता से शर्मिंदा महसूस करता है। शिक्षक ने हाल ही में एक अत्यधिक सफल सामुदायिक आउटरीच परियोजना पूरी की है। इस शिक्षक के मनोबल को प्रभावी ढंग से बढ़ाने के लिए, प्राचार्य को:
(A) गुप्त रूप से सच्ची प्रशंसा की पेशकश करनी चाहिए और उनके रिकॉर्ड के लिए एक व्यक्तिगत प्रशंसा पत्र लिखना चाहिए
(B) अनिच्छुक शिक्षक को पूरे छात्र निकाय के सामने मंच पर सार्वजनिक रूप से पुरस्कार स्वीकार करने के लिए मजबूर करना चाहिए
(C) व्यक्तिगत गोपनीयता का सम्मान करने के बहाने परियोजना की उपलब्धि की पूरी तरह से उपेक्षा करनी चाहिए
(D) पूर्व सहमति प्राप्त किए बिना आधिकारिक सोशल मीडिया प्लेटफॉर्म पर आउटरीच सफलता का प्रसारण करना चाहिए

55. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।
अभिकथन (A): प्रशंसा और मान्यता को प्रामाणिक और अर्जित के रूप में माना जाना चाहिए; अन्यथा, वे कर्मचारियों के मनोबल को बढ़ाने में विफल रहते हैं।
कारण (R): अंधाधुंध या सामान्य प्रशंसा कर्मचारियों के बीच सनक (Cynicism) का कारण बन सकती है, जिससे मान्यता का मूल्य कम हो जाता है और उच्च प्रदर्शन करने वालों को लगता है कि उनके असाधारण प्रयासों को वास्तव में नहीं देखा जा रहा है।
(A) A और R दोनों सत्य हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सत्य हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है

Downloaded from www.pdf.tube

(Psychological Contract) का ह्रास
(C) कार्यभार और मुआवजे का एक इष्टतम संतुलन
(D) विद्यालय प्रबंधन समिति (School Management Committee - SMC) द्वारा अत्यधिक हस्तक्षेप

29. कम मनोबल आमतौर पर विद्यालय में शिकायत निवारण तंत्र (Grievance Redressal Mechanism) को कैसे प्रभावित करता है?
(A) यह औपचारिक शिकायत दर्ज कराने में नाटकीय रूप से कमी लाता है क्योंकि अलग-थलग कर्मचारी मुद्दों की रिपोर्ट करना बंद कर देते हैं
(B) यह छोटे-छोटे अनसुलझे पारस्परिक संघर्षों और औपचारिक शिकायतों को बढ़ाता है
(C) यह आधिकारिक शिकायत तंत्र को इष्टतम प्रशासनिक दक्षता के साथ काम करने में सक्षम बनाता है
(D) यह कर्मचारी शिकायत दरों पर कोई सांख्यिकीय या व्यावहारिक रूप से मापने योग्य प्रभाव नहीं डालता है

30. निम्नलिखित में से कौन शिक्षक के कम मनोबल के संदर्भ में 'अलगाव' (Alienation) का सही वर्णन करता है?
(A) विद्यालय में अपनी भूमिका के संबंध में अलगाव, निरर्थकता और शक्तिहीनता की भावना
(B) एक सकारात्मक स्थिति जहां शिक्षक अपने शिक्षणशास्त्र संबंधी कर्तव्यों से गहराई से जुड़ा हुआ महसूस करते हैं
(C) परिसर में प्राथमिक और माध्यमिक ब्लॉकों का संरचनात्मक भौतिक पृथक्करण
(D) शिक्षक का दूसरे शैक्षिक क्षेत्र में आधिकारिक प्रशासनिक स्थानांतरण

31. नेतृत्व पर क्लासिक व्यवहारात्मक अध्ययनों के अनुसार, कौन सी नेतृत्व शैली (Leadership Style) आमतौर पर समय के साथ टिकाऊ समूह मनोबल और आंतरिक अभिप्रेरणा का उच्चतम स्तर प्रदान करती है?
(A) निरंकुश निर्देशात्मक नेतृत्व (Autocratic Directive Leadership)
(B) अहस्तक्षेपवादी निष्क्रिय नेतृत्व (Laissez-faire Passive Leadership)
(C) लोकतांत्रिक सहभागी शैली (Democratic Participative Style)
(D) लेनदेन संबंधी नेतृत्व (Transactional Leadership)

32. एक प्राचार्य खराब शैक्षणिक परिणामों से जूझ रहे विद्यालय के गिरते मनोबल को बढ़ाने के लिए एक रूपांतरणात्मक नेतृत्व (Transformational Leadership) शैली अपनाता है। निम्नलिखित में से कौन सी कार्रवाई इस दृष्टिकोण के साथ सबसे अच्छी तरह मेल खाती है?
(A) 50% से कम छात्र उत्तीर्ण दर वाले सभी शिक्षकों को औपचारिक कारण बताओ नोटिस (Show-Cause Notice) और प्रशासनिक चेतावनियां जारी करना
(B) वर्ष के एकल उच्चतम प्रदर्शन करने वाले शिक्षक को विशेष रूप से एक पर्याप्त व्यक्तिगत वित्तीय बोनस का वादा करना
(C) दैनिक संचालन से पूरी तरह से हटकर उप-प्राचार्य को सभी निर्देशात्मक नियोजन सौंपना
(D) एक प्रेरक दृष्टिकोण (Inspirational Vision) व्यक्त करना, शिक्षकों को बौद्धिक रूप से उत्तेजित करना और व्यक्तिगत सहायता प्रदान करना

33. नेतृत्व शैली और मनोबल के बीच संबंध के बारे में गलत कथन की पहचान कीजिए:
(A) निरंकुश नेतृत्व (Autocratic Leadership) अस्थायी रूप से उत्पादकता बढ़ा सकता है लेकिन आमतौर पर लंबी अवधि में मनोबल कम करता है
(B) लोकतांत्रिक नेतृत्व (Democratic Leadership) कर्मचारियों को निर्णय लेने में आवाज देकर मनोबल का निर्माण करता है
(C) अहस्तक्षेपवादी नेतृत्व (Laissez-faire Leadership) का परिणाम हमेशा उच्चतम मनोबल होता है क्योंकि शिक्षकों को पूर्ण स्वतंत्रता होती है
(D) लेनदेन संबंधी नेतृत्व (Transactional Leadership) आधारभूत मनोबल बनाए रख सकता है लेकिन गहरी प्रतिबद्धता को प्रेरित करने में विफल हो सकता है

34. 'वितरित नेतृत्व' (Distributed Leadership) की अवधारणा मुख्य रूप से किसके द्वारा शिक्षक मनोबल को प्रभावित करती है:
(A) प्राचार्य के कार्यालय में सभी प्रशासनिक निर्णय लेने के अधिकार का केंद्रीयकरण और एकाग्रता करना
(B) एजेंसी और पेशेवर मूल्य को बढ़ाने के लिए शिक्षकों के साथ नेतृत्व की जिम्मेदारियों को साझा करना
(C) विद्यालय के औपचारिक प्रशासनिक पदानुक्रम और संगठनात्मक संरचना को पूरी तरह से भंग करना
(D) सभी कर्मचारियों के बीच विद्यालय की कुल वित्तीय परिसंपत्तियों और पूंजीगत भंडारों को समान रूप से वितरित करना

35. विद्यालय के मनोबल पर अहस्तक्षेपवादी नेतृत्व शैली (Laissez-faire Leadership Style) के प्रभाव के संबंध में निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:
I. यह कर्मचारियों के बीच भूमिका की अस्पष्टता (Role Ambiguity) और भ्रम का कारण बन सकता है।
II. इसके परिणामस्वरूप अक्सर उन शिक्षकों के लिए मनोबल कम होता है जिन्हें संरचना और स्पष्ट मार्गदर्शन की आवश्यकता होती है।
III. यह आमतौर पर स्टाफ रूम के भीतर अनौपचारिक गुटों के गठन को रोकता है।
ऊपर दिए गए कथनों में से कौन सा/से सही है/हैं?
(A) केवल I और II
(B) केवल II और III
(C) केवल I और III
(D) I, II और III

NODIA

प्रक्रियात्मक न्याय (Procedural Justice) के बीच क्या अंतर है?
(A) वितरणात्मक न्याय गैर-मौद्रिक लाभों को शामिल करता है, जबकि प्रक्रियात्मक न्याय बुनियादी मौद्रिक वेतन को नियंत्रित करता है
(B) वितरणात्मक न्याय विशेष रूप से शिक्षकों पर लागू होता है, जबकि प्रक्रियात्मक न्याय सहायक कर्मचारियों पर लागू होता है
(C) वितरणात्मक न्याय परिणाम की निष्पक्षता से संबंधित है, जबकि प्रक्रियात्मक न्याय प्रक्रिया की निष्पक्षता से संबंधित है
(D) शून्य व्यावहारिक अंतर है; दोनों अवधारणाएं केवल शीघ्र मासिक वेतन वितरण को संदर्भित करती हैं

64. निम्नलिखित में से किसे आमतौर पर लाभ (Benefit) या परिलब्धि (Perquisite) के रूप में वर्गीकृत नहीं किया जाता है जो कर्मचारियों के मनोबल को प्रभावित कर सकता है?
(A) सेवानिवृत्ति और पेंशन योजनाओं में नियोक्ता का योगदान
(B) आवासीय क्वार्टर या मकान किराया भत्ता (House Rent Allowance - HRA) का प्रावधान
(C) व्यापक चिकित्सा बीमा या स्वास्थ्य सुविधाएं
(D) वेतन आयोग द्वारा निर्धारित मूल वेतन (Basic Pay)

65. जब एक मान्यता प्राप्त निजी विद्यालय वैधानिक वेतनमान सिफारिशों को लागू करने में विफल रहता है, जिसके परिणाम स्वरूप सरकारी विद्यालय के समकक्षों के साथ पर्याप्त वेतन विषमता होती है, तो कर्मचारियों पर सबसे तत्काल मनोवैज्ञानिक प्रभाव क्या होता है?
(A) प्रबंधन की वित्तीय बाधाओं की गहरी सहानुभूति और समझ से प्रेरित उच्च मनोबल
(B) कठिन परिश्रम करने और नेतृत्व के लिए श्रेष्ठ पेशेवर मूल्य प्रदर्शित करने के लिए आंतरिक अभिप्रेरणा में वृद्धि
(C) कथित असमानता और अधिकारों के उल्लंघन से गंभीर मनोबल का नुकसान, जिससे असंतोष और कानूनी कार्रवाई होती है
(D) शून्य मनोवैज्ञानिक प्रभाव, क्योंकि शिक्षक वेतन के बजाय विशुद्ध रूप से लोक सेवा से प्रेरित होते हैं

66. आधुनिक शैक्षिक प्रशासकों द्वारा देखे गए अनुसार मुआवजा और मनोबल के बीच संबंध को कौन सा कथन सबसे अच्छी तरह दर्शाता है?
(A) मौद्रिक वेतन एकमात्र पृथक चर के रूप में खड़ा है जो शिक्षक की कार्य संतुष्टि और समग्र कर्मचारियों के मनोबल को निर्देशित करता है
(B) अपर्याप्त वेतन मनोबल को बर्बाद करता है, लेकिन संस्कृति और सम्मान के बिना केवल वेतन वृद्धि से उच्च मनोबल बना नहीं रहेगा
(C) शिक्षा में समर्पित पेशेवरों के लिए मुआवजा मेट्रिक्स का मनोबल पर कोई मापने योग्य प्रभाव नहीं पड़ता है
(D) कर्मचारियों का मनोबल प्रदर्शन नकद बोनस की आवधिक आवृत्ति के साथ सीधे और रैखिक रूप से संबंधित है

67. विद्यालयों में करियर प्रगति योजनाओं (Career Progression Schemes) का कार्यान्वयन मुख्य रूप से किस विशिष्ट मुद्दे को संबोधित करके मनोबल बढ़ाने का काम करता है?
(A) दूरस्थ प्रशासनिक क्षेत्रों में लगातार अनिवार्य भौगोलिक स्थानांतरण के विघटनकारी नियमित अनुरोध
(B) भौतिक कक्षा के बुनियादी ढांचे, शिक्षण सामग्री और प्रयोगशाला उपकरणों में दीर्घकालिक प्रणालीगत कमी
(C) सार्वजनिक विद्यालय के शिक्षण कर्मचारियों को सौंपे गए गैर-शैक्षणिक कर्तव्यों द्वारा लगाए गए भारी प्रशासनिक बोझ
(D) नियमित पदोन्नति के पद संरचनात्मक रूप से अनुपलब्ध होने पर करियर और वित्तीय ठहराव

68. दृष्टिकोण सर्वेक्षण (Attitude Survey) के माध्यम से कर्मचारियों के मनोबल को मापते समय, उत्तरदाताओं को कथनों की एक श्रृंखला के साथ अपनी सहमति के स्तर को इंगित करने के लिए कहने के लिए किस साइकोमेट्रिक स्केल का सबसे अधिक उपयोग किया जाता है (जैसे, पूरी तरह सहमत से पूरी तरह असहमत)?
(A) लिकर्ट स्केल (Likert Scale)
(B) नाममात्र स्केल (Nominal Scale)
(C) गटमैन स्केल (Guttman Scale)
(D) थर्स्टन स्केल (Thurstone Scale)

69. विद्यालय में कर्मचारी मनोबल सर्वेक्षण के माध्यम से एकत्र किए गए डेटा की वैधता और विश्वसनीयता सुनिश्चित करने के लिए, उत्तरदाताओं को दी जाने वाली सबसे महत्वपूर्ण प्रशासनिक शर्त क्या है जिसकी गारंटी दी जानी चाहिए?
(A) प्रत्येक पृष्ठ पर हस्ताक्षर की आवश्यकता के साथ अनिवार्य भागीदारी
(B) सर्वेक्षण को पूरा करने के लिए एक वित्तीय इनाम
(C) उनके उत्तरों की पूर्ण गुमनामी और गोपनीयता
(D) अगली कर्मचारी बैठक में सभी व्यक्तिगत उत्तरों का सार्वजनिक प्रकटीकरण

70. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।
अभिकथन (A): हर महीने लगातार, व्यापक कर्मचारी मनोबल सर्वेक्षण आयोजित करना एक प्राचार्य के लिए सकारात्मक विद्यालय वातावरण बनाए रखने का सबसे अच्छा तरीका है।
कारण (R): फीडबैक के आधार पर दृश्यमान, कार्रवाई योग्य कदम उठाए बिना अत्यधिक सर्वेक्षण करने से सर्वेक्षण थकान (Survey Fatigue) होती है और मनोबल में और गिरावट आती है।
(A) A और R दोनों सत्य हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सत्य हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सत्य है लेकिन R असत्य है

Click Here to Buy book on Flipkart

अधिग्रहण को नियंत्रित करने वाले राज्य के वित्तीय खरीद (Procurement) नियमों की रुपरेखा तैयार करता है
(D) यह उचित कार्यस्थानों के माध्यम से शारीरिक कल्याण को संबोधित करता है, थकान को कम करता है और कार्य संतुष्टि (Job Satisfaction) को बढ़ाता है

43. विद्यालय प्रबंधन में मास्लो के आवश्यकता पदानुक्रम (Maslow's Hierarchy of Needs) को लागू करते हुए, 'नौकरी की सुरक्षा' (Job Security) मनोबल निर्धारित करने वाले कारक के रूप में कहाँ फिट बैठती है?
(A) शारीरिक आवश्यकताएं (Physiological Needs)
(B) सुरक्षा आवश्यकताएं (Safety Needs)
(C) सम्मान की आवश्यकताएं (Esteem Needs)
(D) आत्म-साक्षात्कार की आवश्यकताएं (Self-Actualization Needs)

44. एक निजी मान्यता प्राप्त विद्यालय में, आधे शिक्षक स्थायी रोल पर हैं जबकि बाकी आधे वार्षिक अनुबंध पर रखे गए हैं। स्थायी कर्मचारियों की तुलना में संविदात्मक शिक्षकों (Contractual Teachers) के मनोबल पर सबसे संभावित प्रभाव क्या है?
(A) गतिशील संस्थागत अनिश्चितता से प्रेरित होकर संविदात्मक कर्मचारी उच्च मनोबल प्रदर्शित करेंगे
(B) नौकरी की सुरक्षा की कमी के कारण संविदात्मक कर्मचारी कम मनोबल और चिंता का अनुभव करेंगे
(C) यदि भौतिक कार्य स्थितियां समान हैं तो दोनों कर्मचारी समूह समान मनोबल दिखाएंगे
(D) संविदात्मक शिक्षक प्रबंधन के प्रति काफी गहरी संस्थागत वफादारी विकसित करेंगे

45. कर्मचारी युक्तीकरण (Staff Rationalization) के संबंध में अचानक नीति परिवर्तन के बाद, एक विद्यालय में अफवाह फैलती है कि कई अधिशेष शिक्षकों का स्थानांतरण किया जाएगा। प्राचार्य उत्साह में तत्काल गिरावट और दबी हुई, चिंतित बातचीत में वृद्धि देखता है। मनोबल को प्रबंधित करने के लिए प्राचार्य को सबसे प्रभावी तत्काल क्या कार्रवाई करनी चाहिए?
(A) आधिकारिक लिखित प्रशासनिक निर्देश आने तक अनौपचारिक स्टाफ रूम की अफवाहों को पूरी तरह से नजरअंदाज करें
(B) नीति विवरणों (Policy Details) को पारदर्शी रूप से साझा करने, मानदंडों को स्पष्ट करने और चिंताओं को दूर करने के लिए एक खुली बैठक आयोजित करें
(C) परिसर में स्थानांतरण की किसी भी मौखिक चर्चा को सख्ती से प्रतिबंधित करते हुए एक तत्काल प्रशासनिक आदेश जारी करें
(D) असत्य अफवाहें फैलाने के संदिग्ध सभी कर्मचारियों के खिलाफ औपचारिक अनुशासनात्मक कार्यवाही (Disciplinary Proceedings) शुरू करें

46. निम्नलिखित में से कौन सा कथन नौकरी की सुरक्षा (Job Security) और शिक्षणशास्त्रीय जोखिम लेने (Pedagogical Risk-Taking) के बीच संबंध का सटीक वर्णन करता है?
(A) उच्च नौकरी की सुरक्षा मनोवैज्ञानिक सुरक्षा (Psychological Safety) प्रदान करती है, जिससे शिक्षकों को नवाचार करने, जोखिम लेने और मनोबल बढ़ाने के लिए प्रोत्साहन मिलता है
(B) नौकरी की असुरक्षा का सामना कर रहे शिक्षक सक्रिय रूप से अप्रमाणित नवीन कक्षा शिक्षण विधियों का प्रयोग करते हैं
(C) नौकरी की सुरक्षा अनिवार्य रूप से करियर में आत्मसंतुष्टि (Complacency) लाती है, जो आत्म-सुधार के लिए व्यक्तिगत प्रेरणा को पूरी तरह से नष्ट कर देती है
(D) अनुभवजन्य अनुसंधान साबित करता है कि कर्मचारी की नौकरी की सुरक्षा और अनुदेशात्मक कार्यप्रणाली के बीच शून्य सहसंबंध मौजूद है

NODIA

47. कर्मचारियों के मनोबल को प्रभावित करने वाले सुरक्षा के प्रकारों के संबंध में गलत युग्म की पहचान कीजिए:
(A) आर्थिक सुरक्षा (Economic Security) – सुनिश्चित नियमित वेतन और पेंशन लाभ
(B) व्यावसायिक सुरक्षा (Occupational Security) – मनमानी बर्खास्तगी या अनुचित अनुशासनात्मक कार्रवाई से सुरक्षा
(C) शिक्षणशास्त्रीय सुरक्षा (Pedagogical Security) – यह पूर्ण गारंटी कि सभी छात्र बोर्ड परीक्षाओं में उत्तीर्ण होंगे
(D) भावनात्मक सुरक्षा (Emotional Security) – सहायक विद्यालयी वातावरण और सहानुभूतिपूर्ण नेतृत्व

48. लोक प्रशासन (Public Administration) में कभी-कभी देखा जाने वाला एक विरोधाभास यह है कि पूर्ण नौकरी की सुरक्षा के बावजूद, कर्मचारियों का मनोबल अभी भी अत्यधिक कम हो सकता है। कौन सा सिद्धांत इस परिघटना की सबसे अच्छी व्याख्या करता है?
(A) वैज्ञानिक प्रबंधन सिद्धांत (Scientific Management Theory), जो मुख्य रूप से आर्थिक प्रोत्साहन और भौतिक उत्पादकता मेट्रिक्स पर केंद्रित है
(B) थ्योरी एक्स (Theory X), जो यह मानती है कि कर्मचारी मौलिक रूप से नौकरी की सुरक्षा चाहते हैं और सब से ऊपर जिम्मेदारी से बचते हैं
(C) नौकरशाही सिद्धांत (Bureaucratic Theory), जो औपचारिक कानूनी प्राधिकरण, कठोर पदानुक्रम और अवैयक्तिक प्रशासनिक नियमों पर जोर देता है
(D) हर्ज़बर्ग का द्वि-कारक सिद्धांत (Herzberg's Two-Factor Theory), जो यह मानता है कि नौकरी की सुरक्षा एक स्वच्छता कारक (Hygiene Factor) है जो असंतोष को रोकता है लेकिन मनोबल को नहीं बढ़ाता है

49. हर्ज़बर्ग के द्वि-कारक सिद्धांत (Herzberg's Two-Factor Theory) के अनुसार, कर्मचारियों के मनोबल को

(C) सह-पाठ्यचर्या संबंधी छात्र गतिविधियों में स्वैच्छिक कर्मचारी भागीदारी की आवृत्ति
(D) दर्ज की गई औपचारिक और अनौपचारिक प्रशासनिक शिकायतों की कुल मात्रा और स्वर

78. एक प्रेक्षित व्यवहार को उसके सबसे संभावित अंतर्निहित मनोबल मुद्दे से मिलाने वाले सही युग्म की पहचान कीजिए:
(A) बैठकों में चुप्पी – डर या उदासीनता का माहौल जो कम मनोबल को दर्शाता है
(B) सोमवार और शुक्रवार को छुट्टी का उपयोग – व्यक्तिगत कार्य-जीवन संतुलन के प्रति असाधारण रुप से उच्च समर्पण
(C) संघर्षरत छात्रों को पढ़ाने के लिए घंटों के बाद देर तक रुकने वाले शिक्षक – गंभीर अंतर्निहित नौकरी असंतोष
(D) अन्य संस्थानों में बार-बार औपचारिक स्थानांतरण अनुरोध – वर्तमान विद्यालय सेटअप से उच्च लगाव

79. एक छोटी अवधि में शिकायत दर (प्रबंधन या सहकर्मियों के खिलाफ कर्मचारियों द्वारा दर्ज की गई औपचारिक शिकायतों की संख्या) में महत्वपूर्ण वृद्धि किसका एक क्लासिक व्यवहारात्मक संकेतक है?
(A) कानूनी रोजगार अधिकारों के ज्ञान का तेजी से विस्तार होना
(B) एक अत्यधिक सहायक और संवेदनशील विद्यालय प्रशासन
(C) बिगड़ता हुआ समूह मनोबल और संस्थागत विश्वास
(D) व्यक्तिगत शिक्षणशास्त्रीय स्वतंत्रता की अत्यधिक मात्रा

80. मनोबल को मापने के लिए व्यवहारात्मक संकेतकों के अवलोकन का उपयोग करने की निम्नलिखित सीमाओं पर विचार कीजिए:
I. प्रेक्षक के व्यक्तिगत पूर्वाग्रह व्यवहार की व्याख्या को तिरछा कर सकते हैं।
II. व्यवहार के कई कारण हो सकते हैं (जैसे, वास्तविक व्यापक बीमारी के कारण अनुपस्थिति बनाम कम मनोबल)।
III. यदि कर्मचारियों को पता है कि उन्हें देखा जा रहा है तो अवलोकन हॉथॉर्न प्रभाव (Hawthorne Effect) को ट्रिगर कर सकता है।
IV. अवलोकन संबंधी डेटा को मापना असंभव है।
ऊपर दिए गए कथनों में से कौन सी वैध सीमाएं हैं?
(A) I, II और III
(B) I, II और IV
(C) II, III और IV
(D) I, III और IV

81. जब एक प्राचार्य किसी शिक्षक को सांस्कृतिक कार्यक्रम आयोजित करने में असाधारण उत्साह प्रदर्शित करते हुए देखता है, और इसलिए यह मान लेता है कि शिक्षक के पास अपनी नौकरी के सभी पहलुओं (ग्रेडिंग और पाठ्यक्रम पूरा करने सहित) के संबंध में उच्च मनोबल है, तो प्राचार्य किसका शिकार हो सकता है:
(A) पीटर सिद्धांत (Peter Principle)
(B) ज़िगार्निक प्रभाव (Zeigarnik Effect)
(C) हैलो प्रभाव (Halo Effect)
(D) संज्ञानात्मक विसंगति (Cognitive Dissonance)

82. शैक्षिक संगठन में मनोबल और उत्पादकता (Productivity) के बीच संबंध की आमतौर पर स्वीकृत प्रकृति क्या है?
(A) एक आदर्श प्रत्यक्ष रैखिक सहसंबंध हमेशा मौजूद होता है जहाँ उच्च मनोबल अनिवार्य रूप से उच्च उत्पादन देता है
(B) कड़ी जटिल है; उच्च मनोबल उच्च उत्पादकता के बिना मौजूद हो सकता है, हालांकि वे अक्सर बातचीत करते हैं
(C) एक विपरीत संबंध मौजूद है जहाँ उच्च कर्मचारी मनोबल सीधे उत्पादकता को कम करता है
(D) मनोबल और प्रदर्शन चरों के बीच शून्य सांख्यिकीय या अनुभवजन्य संबंध मौजूद है

83. उन स्थितियां के संबंध में सही कथन की पहचान करें जहां उच्च मनोबल उच्च उत्पादकता की ओर नहीं ले जाता है:
(A) ऐसा तब होता है जब कर्मचारी सख्त आधिकारिक दबाव और तत्काल नौकरी समाप्ति के डर से काम करते हैं
(B) यह वैचारिक रूप से असंभव है क्योंकि मनोबल और उत्पादकता समान संगठनात्मक मेट्रिक्स का प्रतिनिधित्व करते हैं
(C) ऐसा तब होता है जब किसी शैक्षणिक संस्थान में आवश्यक भौतिक कक्षा के बुनियादी ढांचे की पूरी तरह से कमी होती है
(D) ऐसा "कंट्री क्लब" प्रबंधन में होता है, जहाँ कर्मचारी खुश होते हैं लेकिन उनमें शैक्षणिक कठोरता की कमी होती है

84. एक ऐसे परिदृश्य पर विचार करें जहाँ एक विद्यालय के कर्मचारी अत्यधिक एकजुट हैं, शिक्षक एक-दूसरे की कंपनी का आनंद लेते हैं, और समूह का मनोबल उच्च है। हालाँकि, शैक्षणिक परिणाम (उत्पादकता) घट रहे हैं। सबसे संभावित कारण क्या है?
(A) समूह मानदंड शैक्षणिक कठोरता (Academic Rigor) पर सामाजिक सुविधा को प्राथमिकता देते हैं
(B) शिक्षण संकाय व्यापक गंभीर पेशेवर बर्नआउट और थकान का अनुभव कर रहा है
(C) विद्यालय नेतृत्व सक्रिय रूप से दैनिक अनुदेशात्मक प्रक्रिया के हर मामूली विवरण को सूक्ष्मता से प्रबंधित करता है
(D) संस्थान शिक्षा का अधिकार अधिनियम (Right to Education Act - RTE) के वैधानिक प्रावधानों को सख्ती से लागू कर रहा है

NODIA

(C) A सत्य है लेकिन R असत्य है
(D) A असत्य है लेकिन R सत्य है

56. सहकर्मी गतिशीलता और पारस्परिक संबंध (Interpersonal Relationships) व्यक्तिगत शिक्षक मनोबल को सबसे महत्वपूर्ण रूप से कैसे प्रभावित करते हैं?
(A) वे कर्मचारियों के आधिकारिक वेतनमान और वित्तीय मुआवजे को सीधे निर्देशित करते हैं
(B) वे एक सामाजिक सहायता प्रणाली (Social Support System) बनाते हैं जो काम के तनाव और नेता के दबाव के खिलाफ बफर का काम करती है
(C) वे दैनिक पेशेवर शिक्षण कर्तव्यों पर शून्य मापने योग्य प्रभाव या प्रभाव बनाए रखते हैं
(D) वे वैधानिक अवकाश पात्रता और अवकाश नकदीकरण (Leave Encashment) गणना को आधिकारिक रूप से निर्धारित करते हैं

57. एक विद्यालय का स्टाफ रूम वरिष्ठता के आधार पर नकारात्मक गुटों में भारी रूप से विभाजित है, जो नए शिक्षकों के लिए एक प्रतिकूल वातावरण बनाता है। मनोबल में सुधार लाने के लक्ष्य वाले एक नेता के रूप में, सबसे उपयुक्त प्रारंभिक रणनीति क्या है?
(A) सामान्य स्टाफ रूम को बंद करें और अनिवार्य करें कि शिक्षक खाली अवधि के दौरान कक्षाओं में अलग-थलग रहें
(B) अनौपचारिक स्टाफ रूम गुटों का नेतृत्व करने वाले वरिष्ठ शिक्षकों के रोजगार अनुबंधों को तुरंत समाप्त करें
(C) सहयोग का निर्माण करने के लिए विद्यालय के कार्यक्रमों और शिक्षण योजना के लिए मिश्रित-वरिष्ठता समितियों का गठन करें
(D) कर्मचारियों के बीच गैर-शैक्षणिक बातचीत को प्रतिबंधित करने वाला एक आधिकारिक प्रशासनिक ज्ञापन जारी करें

58. संघर्ष (Conflict) और मनोबल पर इसके प्रभाव के संबंध में गलत कथन की पहचान कीजिए:
(A) पुराना, अनसुलझा पारस्परिक संघर्ष अनिवार्य रूप से समूह मनोबल को गिराता है
(B) रचनात्मक संघर्ष, जहाँ विचारों पर सम्मानपूर्वक बहस की जाती है, वास्तव में नवाचार और भागीदारी को बढ़ावा देकर मनोबल में सुधार कर सकता है
(C) जिस तरह से एक प्राचार्य संघर्ष की स्थिति का प्रबंधन करता है, वह शामिल कर्मचारियों के बाद के मनोबल को महत्वपूर्ण रूप से प्रभावित करता है
(D) किसी संगठन में संघर्ष की पूर्ण अनुपस्थिति हमेशा उच्च मनोबल का सबसे सटीक संकेतक होती है

59. कर्मचारी के काम से संबंधित तनाव पर मजबूत, सकारात्मक पारस्परिक संबंधों के शमन प्रभाव को वर्णित करने के लिए संगठनात्मक व्यवहार में किस शब्द का उपयोग किया जाता है, जिससे उनके मनोबल को संरक्षित किया जा सके?
(A) सोशल सपोर्ट बफर (Social Support Buffer)
(B) साइकोलॉजिकल हॉथॉर्न इफेक्ट (Psychological Hawthorne Effect)
(C) स्ट्रक्चरल पीटर प्रिंसिपल्स (Structural Peter Principle)
(D) कॉग्निटिव हैलो इफेक्ट (Cognitive Halo Effect)

60. निम्नलिखित सूचकों पर विचार कीजिए:
I. सहकर्मियों के बीच आपसी सम्मान की उच्च डिग्री
II. अनुदेशात्मक संसाधनों और पाठ योजनाओं को साझा करने की इच्छा
III. प्राचार्य की कृपा प्राप्त करने के लिए सहकर्मियों को सक्रिय रूप से कमजोर करना
IV. स्टाफ बैठकों के दौरान सहानुभूतिपूर्वक सुनना
इनमें से कौन से स्वस्थ पारस्परिक संबंधों के संकेतक हैं जो उच्च समूह मनोबल में योगदान करते हैं?
(A) I, II और III
(B) I, II और IV
(C) II, III और IV
(D) I, III और IV

61. विद्यालय के कर्मचारियों के भीतर पारस्परिक संबंधों में "विषाक्त सकारात्मकता" (Toxic Positivity) की घटना का तात्पर्य है:
(A) एक अत्यधिक सहायक वातावरण को सक्रिय रूप से प्रोत्साहित करना जहाँ प्रत्येक कर्मचारी की आवाज का स्वागत किया जाता है
(B) कृत्रिम आशावाद को लागू करना जो वैध कर्मचारी शिकायतों (Valid Employee Grievances) को नकारता है, कम करता है और अमान्य करता है
(C) छात्रों का मार्गदर्शन करने के लिए सकारात्मक व्यवहारात्मक सुदृढ़ीकरण (Behavioral Reinforcement) तकनीकों का व्यवस्थित अनुप्रयोग
(D) नियमित वार्षिक शिक्षक मूल्यांकनों के दौरान वस्तुनिष्ठ, रचनात्मक विकासात्मक प्रतिक्रिया प्रदान करना

62. एडम्स के समता सिद्धांत (Adams' Equity Theory) के अनुसार, अपने मुआवजे के संबंध में एक शिक्षक का मनोबल सबसे अधिक प्रभावित होता है:
(A) सहकर्मियों के मुआवजे और प्रयास की तुलना में वेतन और प्रयास अनुपात की कथित निष्पक्षता से
(B) प्रबंधन द्वारा कर्मचारी को वितरित किए गए कुल मौद्रिक सकल वेतन पैकेज से
(C) शिक्षकों के लिए राष्ट्रीय औसत सांख्यिकीय आधारभूत वेतन मेट्रिक्स के खिलाफ तुलनात्मक विश्लेषण से
(D) आय पर लागू अनिवार्य वैधानिक कर कटौती के विशिष्ट प्रतिशत और सूत्र से

63. मुआवजा और लाभों के संदर्भ में, मनोबल निर्धारित करने में वितरणात्मक न्याय (Distributive Justice) और

Downloaded from www.pdf.tube

(C) नहीं, क्योंकि अत्यधिक प्रेरित शैक्षिक पेशेवर नकारात्मक कार्य वातावरण से पूरी तरह से अछूते रहते हैं
(D) हाँ, लेकिन यह विशिष्ट मनोवैज्ञानिक गतिशीलता विशेष रूप से प्राथमिक विद्यालय के सेटिंग्स के भीतर प्रकट होती है

93. वरूम के प्रत्याशा सिद्धांत (Vroom's Expectancy Theory) के अनुसार, एक कर्मचारी की अभिप्रेरणा प्रत्याशा (Expectancy), साधनता (Instrumentality) और संयोजकता (Valence) पर निर्भर करती है। यह मनोबल से कैसे जुड़ता है?
(A) प्रत्याशा सिद्धांत निर्णायक रूप से साबित करता है कि संगठनात्मक मनोबल अभिप्रेरणा पर शून्य अनुभवजन्य प्रभाव डालता है
(B) एक टूटा हुआ वातावरण इस विश्वास को कमजोर करता है कि प्रयास उचित पुरस्कार देगा, जिससे प्रदर्शन करने की अभिप्रेरणा नष्ट हो जाती है
(C) संयोजकता विशेष रूप से कार्यस्थल के बुनियादी ढांचे की संपत्ति को संदर्भित करती है, जो सीधे मनोबल को निर्देशित करती है
(D) वरूम का प्रत्याशा सिद्धांत शिक्षक के प्रदर्शन के बजाय छात्र की शैक्षणिक अभिप्रेरणा पर सख्ती से लागू होता है

94. एक प्राचार्य देखता है कि शिक्षक एक नए शिक्षण शास्त्र संबंधी प्रशिक्षण कार्यक्रम में भाग नहीं ले रहे हैं। यदि मुद्दा अभिप्रेरणा का है, तो प्राचार्य को कार्यक्रम के लाभों को समझाने पर ध्यान देना चाहिए। यदि मुद्दा मनोबल का है, तो प्राचार्य को ध्यान केंद्रित करना चाहिए:
(A) कर्मचारियों के बीच अंतर्निहित अविश्वास, थकान और कम आंके जाने की भावनाओं को दूर करने पर
(B) निलंबन की तत्काल धमकी के तहत प्रशिक्षण कार्यक्रम में उपस्थिति को सख्ती से अनिवार्य बनाने पर
(C) प्रशिक्षण मॉड्यूल को पूरा करने के लिए काफी बड़ा अग्रिम मौद्रिक नकद प्रोत्साहन की पेशकश करने पर
(D) अनुसूचित व्यावसायिक प्रशिक्षण सत्र की आधिकारिक कैलेंडर तिथि और समय स्लॉट को समायोजित करने पर

95. महामारी के बाद शारीरिक स्कूली शिक्षा में वापसी के बाद, एक प्राचार्य कर्मचारियों के बीच गंभीर बर्नआउट (Burnout), भावनात्मक थकावट और अलगाव की भावना देखता है। इस विशिष्ट संदर्भ में मनोबल बढ़ाने के लिए किस रणनीति को प्राथमिकता दी जानी चाहिए?
(A) खोए हुए समय को वापस पाने के लिए आधिकारिक पाठ्यक्रम पूरा करने के लक्ष्यों और साप्ताहिक परीक्षण कार्यक्रमों को तुरंत बढ़ाना
(B) शारीरिक थकान प्रदर्शित करने वाले शिक्षकों के खिलाफ औपचारिक प्रशासनिक अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरु करना
(C) सहानुभूतिपूर्वक सुनने, कार्यभार समायोजन, और लचीलेपन को पहचानने के माध्यम से कल्याण को प्राथमिकता देना
(D) परिसर में महामारी के बाद की रिकवरी की किसी भी मौखिक चर्चा पर पूर्ण प्रशासनिक प्रतिबंध लगाना

96. सहभागी निर्णय निर्माण (Participative Decision-Making) विद्यालयों में कर्मचारियों का मनोबल बढ़ाने के लिए एक अत्यधिक अनुशंसित रणनीति है। इसकी प्रभावशीलता का प्राथमिक मनोवैज्ञानिक कारण क्या है?
(A) यह कानूनी रूप से त्रुटिपूर्ण कार्यकारी निर्णयों के लिए पूर्ण प्रशासनिक दायित्व को कक्षा शिक्षकों पर स्थानांतरित करता है
(B) यह शीर्ष विद्यालय प्रशासनिक नेताओं के लिए कुल अनिवार्य परिचालन कार्य घंटों को महत्वपूर्ण रूप से कम करता है
(C) यह गारंटी देता है कि पारस्परिक घर्षण के बिना अनिवार्य रूप से पूर्ण पेशेवर सहमति प्राप्त की जाएगी
(D) यह सम्मान और स्वायत्तता की उच्च-स्तरीय आवश्यकताओं को पूरा करता है, यह सुनिश्चित करता है कि शिक्षक पेशेवर रूप से मूल्यवान महसूस करें

NODIA

97. मनोबल बढ़ाने की रणनीतियों के रूप में कार्य विस्तार (Job Enlargement) और कार्य संवर्धन (Job Enrichment) के बीच अंतर स्पष्ट कीजिए:
(A) विस्तार से समग्र आधार वेतनमान बढ़ता है, जबकि संवर्धन से परिसर में भौतिक कार्य सुविधाओं में सुधार होता है
(B) समकालीन शैक्षिक संस्थान प्रबंधन में दोनों शब्द समान परिचालन प्रशासनिक अवधारणाओं का प्रतिनिधित्व करते हैं
(C) विस्तार क्षैतिज कार्यों को जोड़ता है; संवर्धन निरंतर मनोबल के लिए लंबवत जिम्मेदारी और स्वायत्तता जोड़ता है
(D) संवर्धन शिक्षक को व्यस्त रखने के लिए उनके दैनिक कार्यक्रम में अतिरिक्त नियमित लिपिकीय कर्तव्यों का परिचय देता है

98. एक विद्यालय को हाल ही में शैक्षिक अधिकारियों द्वारा एक कठोर निरीक्षण (Inspection) का सामना करना पड़ा, जिसके परिणामस्वरुप कर्मचारियों की सार्वजनिक आलोचना हुई और मनोबल में गंभीर गिरावट आई। शिक्षक अपमानित और पराजित महसूस करते हैं। मनोबल का पुनर्निकाल करने के लिए प्राचार्य के लिए सबसे अच्छी रणनीति क्या है?
(A) अधिकारियों को अनुपालन प्रदर्शित करने के लिए सार्वजनिक रूप से निरीक्षकों से सहमत हों और शिक्षण कर्मचारियों को फटकार लगाएं
(B) एक चिंतनशील बैठक आयोजित करें, दोष को स्वीकार करें, सहयोगात्मक रूप से कार्रवाई के क्षेत्रों की पहचान करें, और छोटी जीत का जश्न मनाएं
(C) किसी भी आधिकारिक निरीक्षण पैनल की सिफारिशों को लागू करने से पूरी तरह से इनकार करते हुए बिना आलोचना के कर्मचारियों का बचाव करें
(D) दूरस्थ शैक्षिक क्षेत्रों में सभी कम प्रदर्शन करने वाले

8. (C) शिक्षक अनुपस्थिति (Teacher Absenteeism), कर्मचारियों के पदत्याग (Staff Turnover) की उच्च दर और शिक्षण गुणवत्ता में गिरावट
शिक्षण कर्मचारियों में लंबे समय तक निम्न मनोबल (Low Morale) रहने से गंभीर संस्थागत समस्याएं उत्पन्न होती हैं। इसके परिणामस्वरूप शिक्षक अनुपस्थिति (Teacher Absenteeism) में वृद्धि होती है और कर्मचारी संगठन छोड़ने लगते हैं, जिससे उच्च पदत्याग दर (Staff Turnover Rate) देखी जाती है। इसके अतिरिक्त, शिक्षकों में अलगाव और प्रेरणा की कमी के कारण कक्षा शिक्षण की गुणवत्ता में निरंतर गिरावट आती है, जिससे छात्र अधिगम प्रतिकूल रूप से प्रभावित होता है।

9. (D) उच्च मनोबल कर्मचारियों के बीच पारस्परिक संघर्ष (Interpersonal Conflict) की पूर्ण अनुपस्थिति सुनिश्चित करता है
उच्च मनोबल (High Morale) सकारात्मक वातावरण और टीम भावना का निर्माण करता है, परंतु यह कर्मचारियों के बीच पारस्परिक संघर्ष (Interpersonal Conflict) की पूर्ण अनुपस्थिति की गारंटी नहीं देता है। किसी भी जीवंत संगठन में विचारों का अंतर होना स्वाभाविक है। उच्च मनोबल वास्तव में रचनात्मक संघर्ष (Constructive Conflict) को प्रबंधित करने और पेशेवर बातचीत को बनाए रखने में मदद करता है, न कि वैचारिक भिन्नता या मतभेदों को पूरी तरह समाप्त कर देता है।

10. (D) A असत्य है लेकिन R सत्य है
उच्च मनोबल अनिवार्य रूप से उच्च उत्पादकता की गारंटी नहीं देता है, क्योंकि यदि समूह के मानदंड (Group Norms) कार्य-विरोधी या सामाजिक पहलुओं पर केंद्रित हों, तो उत्पादन सीमित हो सकता है। मनोबल मुख्यतः समूह एकजुटता (Group Cohesiveness) का माप है। यदि नेतृत्व का मार्गदर्शन अनुपयुक्त हो, तो एकजुट समूह अपनी ऊर्जा को संस्थागत उत्पादकता के बजाय अन्य दिशाओं में मोड़ सकता है। इसलिए अभिकथन असत्य है जबकि कारण पूर्णतः सत्य है।

11. (A) III, IV, II, I
संगठन में मनोबल के पतन का एक तार्किक क्रम होता है। सर्वप्रथम कर्मचारी शुरुआती उत्साह और संस्थागत लक्ष्यों के साथ संरेखण (Alignment) प्रदर्शित करते हैं। इसके पश्चात, अनसुलझी शिकायतों के कारण असंतोष बढ़ता है। तीसरे चरण में, शिक्षक सूक्ष्म अलगाव (Disengagement) और केवल न्यूनतम अनुपालन दर्शाते हैं। अंततः, अंतिम चरण में प्रत्यक्ष प्रतिरोध, हड़ताल या उच्च कर्मचारी पदत्याग (Staff Turnover) की स्थिति उत्पन्न होती है।

12. (B) समूह सोच (Groupthink) और administrative परिवर्तन का प्रतिरोध
जब किसी विद्यालय में उच्च समूह एकजुटता (Group Cohesiveness) हो परंतु प्रशासनिक नेतृत्व अकुशल या कठोर हो, तो समूह सोच (Groupthink) की समस्या उत्पन्न होती है। इस स्थिति में शिक्षक समूह के अनौपचारिक मानदंडों के प्रति अंधे हो जाते हैं और नए विचारों या संस्थागत परिवर्तनों का कड़ा प्रतिरोध करते हैं। इससे नवाचार बाधित होता है और संगठन में प्रगतिशील शैक्षणिक सुधारों का क्रियान्वयन अत्यधिक कठिन हो जाता है।

13. (B) व्यक्तिगत मनोबल व्यक्तिगत कार्य संतुष्टि को दर्शाता है, जबकि समूह मनोबल कर्मचारियों की सामूहिक भावना का प्रतिनिधित्व करता है
व्यक्तिगत मनोबल (Individual Morale) किसी एक कर्मचारी की अपनी नौकरी, कार्य स्थितियों और व्यक्तिगत आकांक्षाओं से जुड़ी कार्य संतुष्टि (Job Satisfaction) का प्रतिनिधित्व करता है। इसके विपरीत, समूह मनोबल (Group Morale) पूरे स्टाफ की सामूहिक भावना, एकजुटता और साझा दृष्टिकोण को व्यक्त करता है। व्यक्तिगत मनोबल का संबंध एकल व्यक्ति की मनोवैज्ञानिक स्थिति से है, जबकि समूह मनोबल संपूर्ण संगठनात्मक वातावरण की अंतःक्रियात्मक गतिशीलता पर निर्भर करता है।

14. (A) शिक्षक व्यापक विद्यालय पहलों में भाग लेने से बचते हुए कक्षा में व्यक्तिगत रूप से उत्कृष्टता (Individual Excellence) प्राप्त करेगा
जब किसी शिक्षक का व्यक्तिगत मनोबल (Individual Morale) उच्च हो परंतु सहकर्मियों की उदासीनता के कारण समूह मनोबल कम हो, तो वह शिक्षक अपनी कक्षा तक सीमित होकर व्यक्तिगत उत्कृष्टता (Individual Excellence) प्राप्त करने का प्रयास करता है। ऐसा शिक्षक व्यापक संस्थागत गतिविधियों या सहयोगात्मक पहलों से खुद को अलग कर लेता है। वह अपनी ऊर्जा को विशुद्ध रूप से अपने विषय और छात्रों के अध्यापन तक ही केंद्रित रखता है।

15. (B) केवल II और III
समूह मनोबल (Group Morale) केवल व्यक्तिगत मनोबल का गणितीय औसत नहीं होता, बल्कि यह एक जटिल सामाजिक गतिशीलता है। एक एकजुट और उच्च मनोबल वाला समूह अपने सदस्यों के आचरण को स्व-नियंत्रित (Self-Regulate) कर सकता है तथा संस्थागत मानदंडों को बनाए रखता है। इसके अतिरिक्त, प्राचार्य की नेतृत्व शैली (Leadership Style) और व्यवहार समूह वातावरण तथा शिक्षकों के सामूहिक मनोबल को आकार देने में अत्यंत निर्णायक भूमिका निभाते हैं।

16. (D) पारस्परिक विश्वास, साझा लक्ष्य और प्रभावी नेतृत्व (Effective Leadership) की मात्रा
शैक्षणिक संस्थान में समूह मनोबल (Group Morale) का प्राथमिक चालक पारस्परिक विश्वास (Interpersonal Trust), साझा संस्थागत लक्ष्य और प्रभावी नेतृत्व (Effective Leadership) होता है। यद्यपि भौतिक सुविधाएं और वित्तीय संसाधन सहायक होते हैं, परंतु सकारात्मक सामाजिक-मनोवैज्ञानिक वातावरण, पारदर्शी संचार और कुशल नेतृत्व ही शिक्षकों के भीतर एकता, प्रेरणा तथा उच्च सामूहिक मनोबल

Click Here to Buy book on Amazon

उत्तर (व्याख्या सहित)

1. (B) भावनाओं, मनोवृत्तियों और विचारों का एक सम्मिश्रण जो संतुष्टि की सामान्य भावना और समूह के लक्ष्यों के लिए प्रयास करने की इच्छा में योगदान देता है
शैक्षणिक संगठन में मनोबल (Morale) शिक्षकों तथा कर्मचारियों की सामूहिक मनोवृत्ति (Collective Attitude), कार्य संतुष्टि (Job Satisfaction) और संस्थागत लक्ष्यों (Institutional Goals) को प्राप्त करने की साझा प्रतिबद्धता का प्रतिनिधित्व करता है। यह एक महत्वपूर्ण मनोवैज्ञानिक स्थिति (Psychological State) है जो अंतर्निहित भावनाओं, विचारों तथा मनोवृत्तियों का सम्मिश्रण है। इससे सदस्यों में कार्य के प्रति सकारात्मक दृष्टिकोण निर्मित होता है तथा समूह के साझा उद्देश्यों की पूर्ति हेतु सहयोगात्मक प्रयास करने की इच्छा विकसित होती है।

2. (D) अभिप्रेरणा किसी विशिष्ट लक्ष्य की ओर कार्य करने की प्रेरणा का प्रतिनिधित्व करती है, जबकि मनोबल समूह की समग्र भावनात्मक स्थिति या वातावरण का प्रतिनिधित्व करता है
अभिप्रेरणा (Motivation) एक व्यक्तिगत आंतरिक प्रेरणा (Internal Drive) है जो किसी व्यक्ति को विशिष्ट लक्ष्यों को प्राप्त करने की दिशा में कार्य करने के लिए संचालित करती है। इसके विपरीत, मनोबल (Morale) एक व्यापक समूह गतिशीलता (Group Dynamics) और भावनात्मक वातावरण (Emotional Climate) को दर्शाता है। मनोबल संगठन के सदस्यों की सामूहिक मनोवृत्ति और संस्थागत संस्कृति को दर्शाता है, जबकि अभिप्रेरणा व्यक्तिगत लक्ष्य-उन्मुख व्यवहार पर केंद्रित होती है।

3. (A) समूह मनोबल (Group Morale) और टीम भावना (Team Spirit)
'एस्प्रिट डी कॉर्प्स' (Esprit de corps) एक फ्रांसीसी अवधारणा है जिसका अर्थ समूह भावना और एकजुटता है। संगठनात्मक व्यवहार (Organizational Behaviour) के अंतर्गत यह शब्द समूह मनोबल (Group Morale) और टीम भावना (Team Spirit) से गहराई से जुड़ा हुआ है। यह सदस्यों के बीच आपसी विश्वास, साझा उद्देश्य और सौहार्द को बढ़ावा देता है। विद्यालय प्रबंधन में यह शिक्षकों के बीच सहयोग, एकता तथा संस्थागत लक्ष्यों की प्राप्ति हेतु सामूहिक प्रतिबद्धता को मजबूत बनाता है।

4. (C) यह प्रत्यक्ष रुप से अवलोकन योग्य है और मानक भौतिक इकाइयों के माध्यम से आसानी से मापने योग्य है
संगठनात्मक मनोबल (Organizational Morale) कर्मचारियों की एक अमूर्त मनोवैज्ञानिक स्थिति (Psychological State) है, जिसे भौतिक इकाइयों द्वारा प्रत्यक्ष रुप से मापा नहीं जा सकता। यह शिक्षकों के दृष्टिकोण, भावनाओं और संस्थागत प्रतिबद्धता का अमूर्त योग है। यद्यपि इसे अप्रत्यक्ष व्यवहारात्मक संकेतकों (Behavioral Indicators) और दृष्टिकोण सर्वेक्षणों द्वारा आंका जाता है, परंतु यह भौतिक या यांत्रिक मापदंडों की भांति सीधे अवलोकन योग्य और शुद्धता से मापने योग्य नहीं होता है।

5. (A) समूह मनोबल (Group Morale) का उच्च स्तर
जब शैक्षणिक कर्मचारी अपनत्व की प्रबल भावना, स्वतःस्फूर्त सहयोग और संसाधनों की सीमाओं के बावजूद छात्र कल्याण के लिए एकजुट प्रतिबद्धता प्रदर्शित करते हैं, तो यह उच्च समूह मनोबल (Group Morale) को दर्शाता है। समूह मनोबल सामूहिक एकजुटता (Group Cohesiveness) और साझा मूल्यों का परिणाम होता है। यह स्थिति औपचारिक नियमों के दबाव के बिना भी शिक्षकों को संस्थागत सफलता और सौहार्दपूर्ण कार्य वातावरण के निर्माण हेतु प्रेरित करती है।

6. (D) उच्च मनोबल (High Morale) – सकारात्मक मनोवृत्तियों और संस्थागत लक्ष्यों के साथ साझा संरेखण द्वारा चिह्नित स्थिति
उच्च मनोबल (High Morale) एक ऐसी संगठनात्मक स्थिति है जहाँ कर्मचारी सकारात्मक मनोवृत्ति (Positive Attitude), कार्य संतुष्टि और संस्थागत दृष्टि के साथ पूर्ण संरेखण प्रदर्शित करते हैं। इस स्थिति में शिक्षक संस्थागत उद्देश्यों की प्राप्ति के लिए तत्पर रहते हैं। इसके विपरीत, व्यक्तिगत मनोबल व्यक्तिगत संतुष्टि से संबंधित है तथा निम्न मनोबल नकारात्मकता और अलगाव को दर्शाता है। अतः संस्थागत लक्ष्यों के साथ साझा जुड़ाव उच्च मनोबल की सही पहचान है।

7. (B) यह एक सहायक कार्यस्थल वातावरण को बढ़ावा देता है जो शिक्षण प्रभावशीलता को बढ़ाता है और कर्मचारियों के पदत्याग (Staff Turnover) को कम करता है
विद्यालय प्रबंधन में उच्च मनोबल बनाए रखना अत्यंत आवश्यक है क्योंकि यह एक सहायक कार्यस्थल वातावरण (Supportive Work Environment) निर्मित करता है। यह वातावरण शिक्षकों की शिक्षण प्रभावशीलता (Pedagogical Effectiveness) को सशक्त बनाता है तथा कार्य संबंधी तनाव को कम करता है। इसके परिणामस्वरुप कर्मचारियों का पदत्याग (Staff Turnover) और अनुपस्थिति दर न्यूनतम होती है, जिससे विद्यालय में शैक्षणिक निरंतरता, गुणवत्ता तथा सकारात्मक संगठनात्मक संस्कृति का विकास होता है।

NODIA

63. (C) वितरणात्मक न्याय परिणाम की निष्पक्षता से संबंधित है, जबकि प्रक्रियात्मक न्याय प्रक्रिया की निष्पक्षता से संबंधित है
वितरणात्मक न्याय (Distributive Justice) इस बात पर केंद्रित है कि संसाधनों, वेतन और पुरस्कारों का अंतिम वितरण कितना निष्पक्ष है। इसके विपरीत, प्रक्रियात्मक न्याय (Procedural Justice) उन नियमों, विधियों और प्रक्रियाओं की निष्पक्षता से संबंधित है जिनके द्वारा वे निर्णय लिए जाते हैं। कर्मचारियों के मनोबल के लिए यह दोनों प्रकार की न्यायसंगत धारणाएं समान रूप से अत्यंत महत्वपूर्ण होती हैं।

64. (D) वेतन आयोग द्वारा निर्धारित मूल वेतन (Basic Pay)
मूल वेतन (Basic Pay) कर्मचारी के अनुबंध और वैधानिक नियमों के तहत मिलने वाला प्राथमिक मुआवजा है, जिसे लाभ (Benefit) या परिलब्धि (Perquisite) के रूप में वर्गीकृत नहीं किया जाता। परिलब्धियों या अतिरिक्त लाभों में पेंशन योगदान, मकान किराया भत्ता (HRA) और चिकित्सा सुविधाएं शामिल होती हैं। ये पूरक सुविधाएं कर्मचारियों को वित्तीय सुरक्षा प्रदान करके उनके मनोबल को सुदृढ़ करने में मदद करती हैं।

65. (C) कथित असमानता और अधिकारों के उल्लंघन से गंभीर मनोबल का नुकसान, जिससे असंतोष और कानूनी कार्रवाई होती है
जब कोई संस्था वैधानिक वेतनमान लागू न करके वेतन विषमता पैदा करती है, तो शिक्षकों में भारी असंतोष और अन्याय की भावना पैदा होती है। वे महसूस करते हैं कि उनके अधिकारों का हनन हो रहा है। इस कथित असमानता के कारण कर्मचारियों का मनोबल गंभीर रूप से गिर जाता है, जिससे कार्य के प्रति उदासीनता, विरोध और कानूनी विवादों की स्थिति उत्पन्न होती है।

66. (B) अपर्याप्त वेतन मनोबल को बर्बाद करता है, लेकिन संस्कृति और सम्मान के बिना केवल वेतन वृद्धि से उच्च मनोबल बना नहीं रहेगा
अपर्याप्त या अनुचित वेतन कर्मचारियों में असंतोष पैदा करता है और मनोबल को नष्ट कर देता है। हालाँकि, केवल वेतन बढ़ा देने से दीर्घकालिक उच्च मनोबल की गारंटी नहीं मिलती। यदि कार्यस्थल में सम्मान, सहायक संस्कृति, पारदर्शी नेतृत्व और स्वायत्तता का अभाव है, तो केवल वित्तीय लाभ मनोबल को बनाए रखने में विफल सिद्ध होते हैं। अतः दोनों का संतुलन आवश्यक है।

67. (D) नियमित पदोन्नति के पद संरचनात्मक रूप से अनुपलब्ध होने पर करियर और वित्तीय ठहराव
शैक्षिक संगठनों में पदोन्नति के सीमित अवसरों के कारण शिक्षक अक्सर करियर में ठहराव (Stagnation) का अनुभव करते हैं। समयबद्ध करियर प्रगति योजनाएं (Career Progression Schemes) इस ठहराव को दूर करती हैं। वे शिक्षकों को वित्तीय और पेशेवर उन्नति का मार्ग प्रदान करती हैं। इससे शिक्षकों को यह अहसास होता है कि उनके दीर्घकालिक योगदान का मूल्य है, जिससे उनका मनोबल बढ़ता है।

68. (A) लिकर्ट स्केल (Likert Scale)
दृष्टिकोण सर्वेक्षणों (Attitude Surveys) में कर्मचारियों के मनोबल और धारणाओं को मापने के लिए लिकर्ट स्केल (Likert Scale) का सबसे व्यापक रूप से उपयोग किया जाता है। इसमें उत्तरदाताओं को विभिन्न कथनों पर अपनी सहमति या असहमति का स्तर (जैसे 'पूरी तरह सहमत' से 'पूरी तरह असहमत') चुनना होता है। यह साइकोमेट्रिक मापदंड कर्मचारियों की भावनाओं का वस्तुनिष्ठ सांख्यिकीय विश्लेषण करने में सहायता करता है।

69. (C) उनके उत्तरों की पूर्ण गुमनामी और गोपनीयता
मनोबल सर्वेक्षण में सटीक और सत्यनिष्ठ डेटा प्राप्त करने के लिए उत्तरदाताओं की पूर्ण गुमनामी और गोपनीयता (Anonymity and Confidentiality) अत्यंत आवश्यक है। यदि शिक्षकों को दंडात्मक कार्रवाई या पहचान उजागर होने का भय होगा, तो वे निष्पक्ष उत्तर नहीं देंगे। गोपनीयता का आश्वासन शिक्षकों को बिना किसी डर के अपने वास्तविक विचार और चिंताएं साझा करने की स्वतंत्रता प्रदान करता है।

70. (D) A असत्य है लेकिन R सत्य है
लगातार और अत्यधिक सर्वेक्षण कराना मनोबल बनाए रखने का सही तरीका नहीं है। यदि प्रबंधन सर्वेक्षणों से प्राप्त फीडबैक पर कोई ठोस कार्रवाई नहीं करता, तो इससे कर्मचारियों में सर्वेक्षण थकान (Survey Fatigue) और सनक पैदा होती है। अतः केवल सर्वेक्षण करना पर्याप्त नहीं है, बल्कि प्राप्त सुझावों पर पारदर्शी कदम उठाना आवश्यक है। इसलिए अभिकथन असत्य है परंतु कारण सत्य है।

71. (D) अच्छी तरह से डिज़ाइन किए गए सर्वेक्षण नेतृत्व के लिए कर्मचारियों के साथ व्यक्तिगत रूप से बातचीत करने की आवश्यकता को पूरी तरह से हटा देते हैं
दृष्टिकोण सर्वेक्षण केवल डेटा एकत्र करने के पूरक साधन हैं। वे कभी भी नेतृत्व और कर्मचारियों के बीच प्रत्यक्ष, व्यक्तिगत बातचीत और संवाद का स्थान नहीं ले सकते। केवल सर्वेक्षणों पर निर्भर रहने से नेतृत्व और शिक्षकों के बीच दूरी बढ़ सकती है। अतः यह कहना पूरी तरह से गलत है कि सर्वेक्षण व्यक्तिगत संवाद की आवश्यकता को समाप्त कर देते हैं।

72. (A) III, I, II, IV
मनोबल सर्वेक्षण का सही क्रम सबसे पहले गोपनीयता सुनिश्चित करते हुए सर्वेक्षण का खाका तैयार करना और वितरित करना है। तत्पश्चात, प्राप्त डेटा का विश्लेषण करके मुख्य समस्याओं की पहचान की जाती है। तीसरे चरण में, निष्कर्षों और कार्य योजना को पारदर्शी रूप से कर्मचारियों के साथ साझा किया जाता है। अंत में, चिन्हित मुद्दों के समाधान हेतु लक्षित हस्तक्षेपों को लागू किया जाता है।

73. (C) सार्वजनिक रूप से फीडबैक स्वीकार करें, समय सारिणी प्रक्रियाओं की समीक्षा करें और पारदर्शी, निष्पक्ष मानदंड स्थापित करें
जब सर्वेक्षण के माध्यम से पक्षपात की बात सामने आती है, तो प्राचार्य को तुरंत पारदर्शी दृष्टिकोण अपनाना चाहिए।

Downloaded from www.pdf.tube

को स्थायी रुप से विकसित और पोषित करने का मुख्य आधार हैं।

17. (C) एक प्राचार्य द्वारा एक पसंदीदा शिक्षक को विशेष समय सारिणी (Timetable) लाभ देना, जिससे व्यापक रुप से कर्मचारियों में असंतोष उत्पन्न होता है
जब कोई विद्यालय प्रमुख किसी एक शिक्षक को विशेष लाभ प्रदान करता है, तो यह व्यक्तिगत लाभ के लिए समूह मनोबल की बलि देने का उदाहरण है। यह पक्षपात (Favoritism) की स्थिति अन्य कर्मचारियों में अन्याय और असंतोष की भावना पैदा करती है। इसके परिणामस्वरुप सहकर्मियों के बीच पारस्परिक अविश्वास बढ़ता है, संस्थागत न्याय (Organizational Justice) प्रभावित होता है और संपूर्ण विद्यालय का समूह मनोबल बुरी तरह गिर जाता है।

18. (B) एक विषाक्त समूह वातावरण अंततः एक आशावादी नए शिक्षक के उच्च व्यक्तिगत मनोबल को नष्ट कर देगा
व्यक्तिगत मनोबल और समूह मनोबल एक-दूसरे पर गहराई से निर्भर करते हैं। यदि विद्यालय का समग्र समूह वातावरण विषाक्त, नकारात्मक और उदासीनता से भरा हो, तो वह अंततः नए और उत्साही शिक्षक के उच्च व्यक्तिगत मनोबल (Individual Morale) को भी क्षीण कर देता है। सामाजिक दबाव और नकारात्मक सहकर्मी गतिशीलता व्यक्ति की आंतरिक अभिप्रेरणा को धीरे-धीरे कम कर देती है, जिससे वह समूह की नकारात्मकता का शिकार हो जाता है।

19. (D) शिक्षकों द्वारा अपनी कक्षाओं के बाहर छात्र के व्यवहारात्मक मुद्दों (Behavioral Issues) को हल करने में बार-बार स्वैच्छिक मदद करना
शिक्षकों द्वारा अपनी औपचारिक जिम्मेदारियों से आगे बढ़कर स्वेच्छा से छात्रों की समस्याओं का समाधान करना उच्च मनोबल का सबसे विश्वसनीय व्यवहारात्मक संकेतक है। यह व्यवहार संगठनात्मक नागरिकता व्यवहार (Organizational Citizenship Behavior) का हिस्सा है। उच्च मनोबल से प्रेरित शिक्षक केवल अपनी कक्षा तक सीमित नहीं रहते, बल्कि विद्यालय के समग्र विकास, सकारात्मक वातावरण और छात्र कल्याण के लिए अतिरिक्त समय तथा प्रयास देने में खुशी महसूस करते हैं।

20. (B) I, II और IV
उच्च मनोबल के प्रमुख संकेतकों में संगठनात्मक नागरिकता व्यवहार (Organizational Citizenship Behavior) की उच्च दर, औपचारिक शिकायतों की कम आवृत्ति और विद्यालय से जुड़ाव में गर्व महसूस करना शामिल है। नवीन शिक्षणशास्त्र या आईसीटी (ICT) की शुरुआत का विरोध करना निम्न मनोबल या परिवर्तन के प्रति प्रतिरोध का प्रतीक है। अतः केवल वे लक्षण जो प्रतिबद्धता, संतुष्टि और संस्थागत निष्ठा को दर्शाते हैं, उच्च मनोबल के वास्तविक परिचायक हैं।

21. (C) उच्च मनोबल और सहभागिता (High Morale and Engagement)
जब शिक्षक बैठकों में सक्रिय रुप से प्रश्न पूछते हैं, चुनौतियों के समाधान सुझाते हैं और स्वेच्छा से कार्यभार स्वीकार करते हैं, तो यह उच्च मनोबल और सहभागिता (High Morale and Engagement) का प्रत्यक्ष प्रमाण है। यह व्यवहार दर्शाता है कि शिक्षक संस्थागत सुधारों के प्रति प्रतिबद्ध हैं और उनमें पेशेवर स्वायत्तता तथा आत्मविश्वास है। ऐसा वातावरण लोकतांत्रिक नेतृत्व और सुरक्षित मनोवैज्ञानिक वातावरण (Psychological Safety) की उपस्थिति को सिद्ध करता है।

22. (A) शिक्षकों द्वारा औपचारिक नौकरी के कर्तव्यों से परे सकारात्मक स्वैच्छिक कार्रवाई करना जिससे विद्यालय समुदाय को लाभ होता है
विद्यालयी संदर्भ में संगठनात्मक नागरिकता व्यवहार (Organizational Citizenship Behavior - OCB) का तात्पर्य शिक्षकों के उन स्वैच्छिक और सकारात्मक कार्यों से है जो उनके औपचारिक अनुबंध या नौकरी विवरण का हिस्सा नहीं होते। इसमें सहकर्मियों की सहायता करना, अतिरिक्त गतिविधियों में योगदान देना और विद्यालय समुदाय के कल्याण हेतु बिना किसी बाहरी दबाव या वित्तीय लाभ की अपेक्षा के अतिरिक्त प्रयास करना शामिल है, जो उच्च मनोबल को दर्शाता है।

23. (D) फाइल सिस्टम की अक्षमताओं को सक्रिय रुप से खोजना और संरचनात्मक सुधारों का सुझाव देना
गैर-शिक्षण कर्मचारियों में उच्च मनोबल तब परिलक्षित होता है जब वे केवल अपने नियमित कार्यों तक सीमित न रहकर प्रशासनिक दक्षता बढ़ाने हेतु स्वतः पहल करते हैं। फाइलिंग प्रणालियों में सुधार के सुझाव देना और प्रक्रियाओं को सुगम बनाना यह दर्शाता है कि कर्मचारी संस्थागत सफलता में अपना योगदान देने के लिए प्रतिबद्ध हैं। यह सहयोगात्मक दृष्टिकोण और नवीन पहल उच्च मनोबल का एक उत्कृष्ट व्यवहारात्मक उदाहरण है।

24. (B) कर्मचारियों द्वारा नियमानुसारेण कार्य (Work-to-rule) के अभ्यासों की उच्च आवृत्ति
नियमानुसारेण कार्य (Work-to-rule) एक ऐसा आचरण है जहाँ कर्मचारी केवल अपने औपचारिक अनुबंध में लिखे न्यूनतम कार्यों को ही करते हैं और किसी भी स्वैच्छिक या अतिरिक्त कार्य से इनकार करते हैं। यह व्यवहार असंतोष, अलगाव और निम्न मनोबल का स्पष्ट संकेतक है। इसके विपरीत, उच्च मनोबल की स्थिति में शिक्षक संस्थागत दृष्टि से गहरा संरेखण, लचीलापन और स्वतःस्फूर्त योगदान देने की प्रवृत्ति प्रदर्शित करते हैं।

25. (A) A और R दोनों सत्य हैं और R, A की सही व्याख्या है
शिक्षकों में अनुपस्थिति की उच्च दर संगठनात्मक मनोबल के पतन का एक प्रमुख व्यवहारात्मक संकेतक है। जब शिक्षक कार्यस्थल पर स्वयं को उपेक्षित, अत्यधिक तनावग्रस्त या असंतुष्ट महसूस करते हैं, तो अनुपस्थिति (Absenteeism) उनके लिए एक मनोवैज्ञानिक पलायन तंत्र (Psychological

NODIA

शिक्षकों के प्रशासनिक स्थानांतरण के तुरंत आदेश दें

99. कर्मचारियों के मनोबल को बढ़ाने के लिए एक हस्तक्षेप के रणनीतिक नियोजन में निम्नलिखित चरणों को व्यवस्थित करें:

I. अवलोकन या सर्वेक्षण के माध्यम से कम मनोबल के मूल कारणों की पहचान करें
II. एक निश्चित अवधि के बाद हस्तक्षेप की प्रभावशीलता का मूल्यांकन करें
III. सहयोगात्मक रूप से लक्षित रणनीतियों को डिज़ाइन करें (जैसे, टीम-निर्माण, नीति परिवर्तन)
IV. चुनी गई रणनीतियों को लगातार लागू करें

(A) I, III, IV, II
(B) III, I, IV, II
(C) I, IV, III, II
(D) III, IV, I, II

100. एक प्राचार्य एक ऐसे विद्यालय की जिम्मेदारी संभालता है जो विषाक्त संस्कृति और अत्यधिक कम मनोबल के लिए कुख्यात है। निरंतर सुधार लाने के लिए, प्राचार्य को यह पहचानना होगा कि:

(A) मनोबल बढ़ाने के लिए दीर्घकालिक विश्वास, पारदर्शी संचार (Transparent Communication) और संरचनात्मक कार्य परिवर्तनों की आवश्यकता होती है
(B) एक एकल भव्य वार्षिक कर्मचारी रात्रिभोज कार्यक्रम का आयोजन गहरे सांस्कृतिक मुद्दों को स्थायी रूप से हल करेगा
(C) एक सख्त, अनिवार्य आचरण संहिता (Code of Conduct) जारी करने से कर्मचारियों के व्यवहार में तुरंत सुधार होगा
(D) पूरे मौजूदा शिक्षण कर्मचारियों को पूरी तरह से बदलना ही एकमात्र व्यावहारिक प्रशासनिक विकल्प का प्रतिनिधित्व करता है

Click Here to Buy book on Flipkart

34. (B) एजेंसी और पेशेवर मूल्य को बढ़ाने के लिए शिक्षकों के साथ नेतृत्व की जिम्मेदारियों को साझा करना
'वितरित नेतृत्व' (Distributed Leadership) की अवधारणा के अंतर्गत नेतृत्व की जिम्मेदारियाँ केवल प्राचार्य तक सीमित न रहकर विभिन्न शिक्षकों और टीमों में साझा की जाती हैं। यह दृष्टिकोण शिक्षकों में पेशेवर स्वायत्तता, एजेंसी (Agency) और स्वामित्व की भावना को सशक्त बनाता है। जब शिक्षकों को निर्णय लेने में भागीदार बनाया जाता है, तो उनका पेशेवर मूल्य बढ़ता है, जिससे उनके मनोबल और कार्य प्रतिबद्धता में उल्लेखनीय वृद्धि होती है।

35. (A) केवल I और II
अहस्तक्षेपवादी नेतृत्व (Laissez-faire Leadership) में स्पष्ट मार्गदर्शन न होने के कारण शिक्षकों में भूमिका की अस्पष्टता (Role Ambiguity) और भ्रम उत्पन्न होता है। जिन कर्मचारियों को स्पष्ट संरचना की आवश्यकता होती है, उनका मनोबल गिर जाता है। इसके अतिरिक्त, प्रशासनिक नियंत्रण की कमी के कारण स्टाफ रूम में अनौपचारिक गुटों का निर्माण आसानी से हो जाता है। अतः पहला और दूसरा कथन अहस्तक्षेप शैली के प्रभाव को सटीक रूप से दर्शाते हैं।

36. (A) पेशेवर स्वायत्तता (Professional Autonomy) और विश्वास के नुकसान के कारण कम मनोबल (Low Morale)
प्राचार्य द्वारा अत्यधिक सूक्ष्म प्रबंधन (Micromanagement) करने से शिक्षकों की पेशेवर स्वायत्तता (Professional Autonomy) समाप्त हो जाती है। जब हर छोटी बात पर नियंत्रण और सार्वजनिक आलोचना की जाती है, तो शिक्षकों को लगता है कि उन पर अविश्वास किया जा रहा है। इससे शिक्षकों में चिंता, असंतोष और बर्नआउट पैदा होता है, जिसके परिणामस्वरूप कार्यस्थल में मनोबल का स्तर अत्यधिक गिर जाता है और रचनात्मकता बाधित होती है।

37. (C) वातावरण कथित कार्य वातावरण के लक्षणों को संदर्भित करता है, जो कर्मचारी मनोबल के एक प्रमुख निर्धारक के रूप में कार्य करता है
संगठनात्मक वातावरण (Organizational Climate) विद्यालय के कार्य वातावरण के उन साझा लक्षणों और धारणाओं को संदर्भित करता है जिन्हें कर्मचारी अनुभव करते हैं। यह वातावरण कर्मचारियों के मनोबल (Staff Morale) के एक प्राथमिक और शक्तिशाली निर्धारक के रूप में कार्य करता है। यदि वातावरण सकारात्मक, न्यायपूर्ण और सहायक है, तो शिक्षकों का मनोबल उच्च रहता है; जबकि एक कठोर या तनावपूर्ण वातावरण मनोबल को सीधे तौर पर क्षीण करता है।

38. (A) एक मनोवैज्ञानिक सुरक्षा (Psychological Safety) संस्कृति जहाँ शिक्षक प्रतिशोध के डर के बिना राय व्यक्त करते हैं
मनोवैज्ञानिक सुरक्षा (Psychological Safety) एक ऐसा मनोवैज्ञानिक वातावरण कारक है जहाँ शिक्षक बिना किसी दंडात्मक कार्रवाई के डर के अपने विचार, नवाचार और चिंताएँ व्यक्त कर सकते हैं। यह भौतिक सुविधाओं (जैसे प्रकाश, वेंटिलेशन या फर्नीचर) से भिन्न एक आंतरिक सामाजिक-मानसिक वातावरण है। मनोवैज्ञानिक सुरक्षा की उपस्थिति शिक्षकों में विश्वास, आत्म-सम्मान और उच्च मनोबल को सीधे तौर पर प्रोत्साहित और पोषित करती है।

39. (D) विद्यालय की बाहरी चारदीवारी का विशिष्ट रंग
विद्यालय की बाहरी दीवार का रंग एक सतही भौतिक कारक है, जिसका शिक्षकों के दैनिक शिक्षण-कार्य, तनाव स्तर या कार्य संतुष्टि पर कोई सीधा प्रभाव नहीं पड़ता। इसके विपरीत, कक्षाओं में भीड़भाड़, आवश्यक शिक्षण सामग्रियों की कमी तथा अस्वच्छ विश्राम गृह जैसे भौतिक कारक शिक्षकों के दैनिक कार्य को प्रभावित करते हैं और सीधे तौर पर उनके मनोबल में गिरावट ला सकते हैं।

40. (D) A असत्य है लेकिन R सत्य है
भौतिक बुनियादी ढांचे में सुधार असंतोष को रोकने में मदद करता है, परंतु यह अकेले स्थायी रूप से उच्च मनोबल की गारंटी नहीं दे सकता। हर्ज़बर्ग के अनुसार, भौतिक परिस्थितियां केवल 'स्वच्छता कारक' (Hygiene Factors) हैं। ये कारक असंतोष को तो दूर करते हैं, परंतु दीर्घकालिक आंतरिक अभिप्रेरणा या सकारात्मक मनोबल उत्पन्न करने के लिए मान्यता, स्वायत्तता और सहायक नेतृत्व जैसे प्रेरक कारकों की आवश्यकता होती है।

41. (C) यह पर्यावरण के तनाव को कम करेगा और प्रबंधन की देखभाल का संकेत देगा, जिससे कर्मचारियों का मनोबल बढ़ेगा
स्टाफ रूम में आधुनिक भौतिक सुविधाएं (जैसे वातानुकूलन और एर्गोनॉमिक फर्नीचर) प्रदान करने से कार्यस्थल का भौतिक तनाव कम होता है। यह सुधार शिक्षकों को यह संदेश देता है कि विद्यालय प्रबंधन उनके कल्याण के प्रति संवेदनशील और चिंतित है। इससे कार्यस्थल के प्रति सकारात्मक दृष्टिकोण बनता है, असंतोष में कमी आती है और अल्पकालिक तथा मध्यकालिक रूप से कर्मचारियों के मनोबल में वृद्धि होती है।

42. (D) यह उचित कार्यस्थानों के माध्यम से शारीरिक कल्याण को संबोधित करता है, थकान को कम करता है और कार्य संतुष्टि (Job Satisfaction) को बढ़ाता है
'एर्गोनॉमिक्स' (Ergonomics) कार्यस्थानों और उपकरणों को इस प्रकार डिजाइन करने का विज्ञान है जिससे वे मानव शरीर के अनुकूल हों। विद्यालय में उचित एर्गोनोमिक व्यवस्था शिक्षकों की शारीरिक थकान, पीठ दर्द और तनाव को कम करती है। जब शिक्षकों का शारीरिक कल्याण सुनिश्चित होता है, तो उनकी दैनिक कार्यक्षमता और कार्य संतुष्टि (Job Satisfaction) बढ़ती है, जो अंततः उनके मनोबल को सुदृढ़ करने में मदद करती है।

43. (B) सुरक्षा आवश्यकताएं (Safety Needs)
मास्लो के आवश्यकता पदानुक्रम (Maslow's Hierarchy of Needs) के अंतर्गत, नौकरी की सुरक्षा (Job Security) द्वितीय स्तर की 'सुरक्षा आवश्यकताओं' (Safety Needs) में आती है। जब शिक्षकों की बुनियादी शारीरिक आवश्यकताएं

Downloaded from www.pdf.tube

Escape Mechanism) के रूप में कार्य करती है। इस प्रकार, कारण स्पष्ट करता है कि निम्न मनोबल किस प्रकार सीधे तौर पर शिक्षकों की अनुपस्थिति का कारण बनता है।

26. (D) उच्च मनोबल – बार-बार गपशप करना और अफवाह फैलाना
उच्च मनोबल के दौरान कार्यस्थल पर स्वतःस्फूर्त सहयोग और सकारात्मक ऊर्जा देखने को मिलती है, जबकि गपशप करना और अफवाहें फैलाना नकारात्मकता और अविश्वास का प्रतीक है। बार-बार अफवाह फैलाना निम्न मनोबल और खराब पारदर्शी संचार (Transparent Communication) को दर्शाता है। इसके अतिरिक्त, उपस्थितिवाद (Presenteeism) और उदासीनता निम्न मनोबल के लक्षण हैं। अतः उच्च मनोबल का अफवाहों से संबंध स्थापित करना एक गलत युग्म है।

27. (A) शिक्षक शारीरिक रूप से काम पर उपस्थित रहते हैं लेकिन अलगाव या बर्नआउट (Burnout) के कारण कम क्षमता पर काम करते हैं
"उपस्थितिवाद" (Presenteeism) एक ऐसी मनोवैज्ञानिक और व्यवहारात्मक स्थिति है जहाँ शिक्षक शारीरिक रूप से तो विद्यालय में उपस्थित रहते हैं, परंतु मानसिक अलगाव, अत्यधिक तनाव या बर्नआउट (Burnout) के कारण अपनी वास्तविक क्षमता से बहुत कम कार्य करते हैं। यह निम्न मनोबल का एक छिपा हुआ रूप है, जो अनुपस्थिति से भी अधिक हानिकारक हो सकता है क्योंकि यह शिक्षण-अधिगम प्रक्रिया की गुणवत्ता को निरंतर नुकसान पहुँचाता है।

28. (B) कर्मचारियों का निम्न मनोबल और मनोवैज्ञानिक अनुबंध (Psychological Contract) का ह्रास
शिक्षकों द्वारा केवल अनुबंधित न्यूनतम कर्तव्यों का पालन करना और अतिरिक्त जिम्मेदारियों से पूरी तरह पीछे हटना "शांत त्याग" (Quiet Quitting) कहलाता है। यह व्यवहार कर्मचारियों के निम्न मनोबल और मनोवैज्ञानिक अनुबंध (Psychological Contract) के टूटने को दर्शाता है। जब शिक्षक महसूस करते हैं कि उनके अतिरिक्त प्रयासों को मान्यता या मूल्य नहीं मिल रहा है, तो वे संस्थागत गतिविधियों से मानसिक रूप से अलग हो जाते हैं।

29. (B) यह छोटे-छोटे अनसुलझे पारस्परिक संघर्षों और औपचारिक शिकायतों को बढ़ाता है
जब विद्यालय में मनोबल का स्तर अत्यधिक गिर जाता है, तो सहकर्मियों और प्रशासन के बीच तनाव बढ़ जाता है। इसके परिणामस्वरूप छोटे-छोटे अनसुलझे पारस्परिक मतभेद भी बड़े विवादों का रूप ले लेते हैं। कम मनोबल के वातावरण में विश्वास की कमी होती है, जिससे औपचारिक शिकायतों (Formal Grievances) और अनुशासनात्मक मुद्दों की आवृत्ति में नाटकीय रूप से वृद्धि होती है, जो संस्थागत माहौल को बिगाड़ती है।

30. (A) विद्यालय में अपनी भूमिका के संबंध में अलगाव, निरर्थकता और शक्तिहीनता की भावना
शिक्षण के संदर्भ में 'अलगाव' (Alienation) एक ऐसी नकारात्मक मनोवैज्ञानिक स्थिति है जिसमें शिक्षक अपने कार्य, सहकर्मियों और संस्थागत निर्णयों से पूरी तरह कटा हुआ महसूस करता है। इस स्थिति में शिक्षक को अपनी भूमिका अर्थहीन लगने लगती है तथा उसमें शक्तिहीनता की भावना पैदा होती है। अलगाव सीधे तौर पर निम्न मनोबल से जुड़ा हुआ है, जिससे शिक्षक की कार्य प्रतिबद्धता और शिक्षण प्रभावशीलता समाप्त हो जाती है।

31. (C) लोकतांत्रिक सहभागी शैली (Democratic Participative Style)
लोकतांत्रिक सहभागी नेतृत्व शैली (Democratic Participative Style) शिक्षकों को निर्णय लेने की प्रक्रिया में शामिल करती है, जिससे उनमें स्वायत्तता और स्वामित्व की भावना उत्पन्न होती है। यह शैली सहयोगात्मक वातावरण का निर्माण करती है, जो समय के साथ टिकाऊ समूह मनोबल और आंतरिक अभिप्रेरणा (Intrinsic Motivation) के उच्चतम स्तर को बनाए रखती है। इसके विपरीत, निरंकुश या अहस्तक्षेपवादी शैलियाँ लंबी अवधि में असंतोष या अनिश्चितता पैदा करती हैं।

32. (D) एक प्रेरक दृष्टिकोण (Inspirational Vision) व्यक्त करना, शिक्षकों को बौद्धिक रूप से उत्तेजित करना और व्यक्तिगत सहायता प्रदान करना
रुपांतरणात्मक नेतृत्व (Transformational Leadership) में नेता अपने आचरण और दूरदर्शिता से कर्मचारियों को प्रेरित करता है। गिरते मनोबल को सुधारने के लिए प्राचार्य एक प्रेरणादायक दृष्टिकोण प्रस्तुत करता है, शिक्षकों को नवीन शिक्षण विधियों हेतु बौद्धिक रूप से उत्तेजित (Intellectually Stimulate) करता है तथा उनकी व्यक्तिगत आवश्यकताओं का ध्यान रखता है। यह दृष्टिकोण शिक्षकों में विश्वास और उच्च मनोबल का निर्माण करके शैक्षणिक परिणामों में सुधार लाता है।

33. (C) अहस्तक्षेपवादी नेतृत्व (Laissez-faire Leadership) का परिणाम हमेशा उच्चतम मनोबल होता है क्योंकि शिक्षकों को पूर्ण स्वतंत्रता होती है
अहस्तक्षेपवादी नेतृत्व (Laissez-faire Leadership) में दिशा-निर्देशों और संरचनात्मक स्पष्टता का अभाव होता है। यद्यपि इसमें पूर्ण स्वतंत्रता मिलती है, परंतु यह प्रायः भूमिका की अस्पष्टता (Role Ambiguity) और अव्यवस्था को जन्म देती है, जिससे कर्मचारियों का मनोबल कम हो सकता है। अतः यह सोचना गलत है कि अहस्तक्षेप शैली हमेशा उच्चतम मनोबल देती है। अधिकांश कर्मचारियों को उच्च मनोबल हेतु स्पष्ट मार्गदर्शन और प्रशासनिक समर्थन की आवश्यकता होती है।

NODIA

53. (C) जब कोई छात्र किसी अवधारणा में महारत हासिल करता है तो गर्व का अनुभव करना, जिसे शांत नेता की स्वीकृति का समर्थन प्राप्त हो
आंतरिक मान्यता (Intrinsic Recognition) कर्मचारी के भीतर से उत्पन्न होने वाली उपलब्धि और गर्व की भावना से संबंधित है। जब कोई शिक्षक छात्र की सफलता को देखकर हार्दिक संतुष्टि महसूस करता है और उसे नेतृत्व का मौन समर्थन मिलता है, तो यह आंतरिक प्रेरणा को मजबूत करता है। यह मौद्रिक पुरस्कारों या औपचारिक पदों से परे जाकर शिक्षक के दीर्घकालिक मनोबल को सुदृढ़ बनाती है।

54. (A) गुप्त रूप से सच्ची प्रशंसा की पेशकश करनी चाहिए और उनके रिकॉर्ड के लिए एक व्यक्तिगत प्रशंसा पत्र लिखना चाहिए
यदि कोई शिक्षक सार्वजनिक ध्यान से बचता है, तो प्राचार्य को उसकी व्यक्तिगत प्राथमिकताओं का सम्मान करना चाहिए। ऐसे शिक्षक के लिए एक निजी, व्यक्तिगत प्रशंसा पत्र लिखना और व्यक्तिगत रूप से सराहना करना सबसे प्रभावी दृष्टिकोण है। यह कदम शिक्षक के स्वाभिमान को ठेस पहुँचाए बिना उसके योगदान को मान्यता देता है, जिससे उसका मनोबल और संस्थागत निष्ठा सुदृढ़ होती है।

55. (A) A और R दोनों सत्य हैं और R, A की सही व्याख्या है
प्रशंसा और मान्यता केवल तभी मनोबल बढ़ा सकती हैं जब वे अर्जित और प्रामाणिक महसूस हों। यदि प्राचार्य बिना किसी ठोस कारण के सभी की सामान्य प्रशंसा करता है, तो उच्च प्रदर्शन करने वाले शिक्षकों को लगता है कि उनके विशेष प्रयासों का कोई मूल्य नहीं है। इससे कर्मचारियों में सनक (Cynicism) पैदा होती है। अतः कारण स्पष्ट रूप से समझाता है कि क्यों अंधाधुंध प्रशंसा मनोबल बढ़ाने में विफल रहती है।

56. (B) वे एक सामाजिक सहायता प्रणाली (Social Support System) बनाते हैं जो काम के तनाव और नेता के दबाव के खिलाफ बफर का काम करती है
कार्यस्थल पर सकारात्मक पारस्परिक संबंध (Interpersonal Relationships) शिक्षकों के बीच एक मजबूत सामाजिक सहायता प्रणाली निर्मित करते हैं। यह प्रणाली प्रशासनिक दबाव और दैनिक शिक्षण के तनाव के खिलाफ एक 'बफर' की तरह काम करती है। जब सहकर्मी एक-दूसरे का सहयोग करते हैं, तो वे अधिक सुरक्षित महसूस करते हैं, जिससे तनाव कम होता है और व्यक्तिगत तथा समूह मनोबल बना रहता है।

57. (C) सहयोग का निर्माण करने के लिए विद्यालय के कार्यक्रमों और शिक्षण योजना के लिए मिश्रित-वरिष्ठता समितियों का गठन करें
स्टाफ रूम में नकारात्मक गुटबाजी को समाप्त करने के लिए प्राचार्य को सहयोगात्मक संरचनाएं बनानी चाहिए। मिश्रित-वरिष्ठता समितियों का गठन करने से वरिष्ठ और नए शिक्षकों को एक साथ साझा लक्ष्यों पर काम करने का अवसर मिलता है। यह प्रक्रिया आपसी संवाद, समझ और विश्वास को बढ़ावा देती है, जिससे गुटबाजी धीरे-धीरे समाप्त होती है और एक एकीकृत समूह मनोबल का विकास होता है।

58. (D) किसी संगठन में संघर्ष की पूर्ण अनुपस्थिति हमेशा उच्च मनोबल का सबसे सटीक संकेतक होती है
संघर्ष की पूर्ण अनुपस्थिति उच्च मनोबल का सूचक नहीं है; बल्कि यह उदासीनता, डर या दबे हुए असंतोष का लक्षण हो सकती है। एक स्वस्थ संगठन में विचारों का मतभेद और रचनात्मक संघर्ष (Constructive Conflict) होना स्वाभाविक है। जब विचारों पर सम्मानपूर्वक चर्चा की जाती है, तो यह नवाचार और उच्च सहभागिता को जन्म देता है। अतः संघर्ष का अभाव हमेशा उच्च मनोबल को नहीं दर्शाता।

59. (A) Social Support Buffer
'सोशल सपोर्ट बफर' (Social Support Buffer) अवधारणा यह व्याख्या करती है कि सहकर्मियों के साथ सकारात्मक और सहयोगात्मक संबंध कार्य संबंधी तनाव के हानिकारक प्रभावों को कैसे कम करते हैं। यह सामाजिक ताना-बाना शिक्षकों को कठिन परिस्थितियों और प्रशासनिक दबावों का सामना करने के लिए मनोवैज्ञानिक शक्ति प्रदान करता है, जिससे उनका मनोबल और कार्य संतुष्टि सुरक्षित रहती है।

60. (B) I, II और IV
स्वस्थ पारस्परिक संबंधों में सहकर्मियों के प्रति आपसी सम्मान, शिक्षण संसाधनों का सहयोगात्मक आदान-प्रदान और बैठकों में सहानुभूतिपूर्वक सुनना शामिल है। सहकर्मियों को कमजोर करने का प्रयास करना नकारात्मकता और अविश्वास का प्रतीक है। अतः केवल वे आचरण जो सहकारिता, सम्मान और सहयोग को बढ़ावा देते हैं, स्वस्थ संबंधों का निर्माण करते हैं और उच्च समूह मनोबल में योगदान देते हैं।

61. (B) कृत्रिम आशावाद को लागू करना जो वैध कर्मचारी शिकायतों (Valid Employee Grievances) को नकारता है, कम करता है और अमान्य करता है
"विषाक्त सकारात्मकता" (Toxic Positivity) वह स्थिति है जहाँ प्रबंधन या सहकर्मी वास्तविक समस्याओं और वैध शिकायतों को नजरअंदाज करते हुए केवल कृत्रिम रूप से सकारात्मक रहने का दबाव बनाते हैं। यह रवैया कर्मचारियों की वास्तविक चिंताओं, तनाव और बर्नआउट को अमान्य कर देता है। इसके परिणामस्वरूप कर्मचारियों में घुटन और अविश्वास बढ़ता है, जिससे अंततः संगठनात्मक वातावरण और मनोबल को भारी नुकसान पहुँचता है।

62. (A) सहकर्मियों के मुआवजे और प्रयास की तुलना में वेतन और प्रयास अनुपात की कथित निष्पक्षता से
एडम्स के समता सिद्धांत (Adams' Equity Theory) के अनुसार, शिक्षक अपने मनोबल का आकलन केवल अपने वेतन से नहीं करते, बल्कि अपने निवेश (प्रयास, समय) और परिणाम (मुआवजा) के अनुपात की तुलना सहकर्मियों के अनुपात से करते हैं। यदि उन्हें इस तुलना में निष्पक्षता (Equity) महसूस होती है, तो उनका मनोबल बना रहता है; असमानता महसूस होने पर असंतोष और निम्न मनोबल पैदा होता है।

Click Here to Buy book on Amazon

(जैसे वेतन) पूरी हो जाती हैं, तो वे रोजगार की स्थिरता और अनिश्चितता से मुक्ति चाहते हैं। सुरक्षा आवश्यकताओं की पूर्ति शिक्षकों को मानसिक शांति प्रदान करती है, जो उच्च मनोबल बनाए रखने का आधार है।

44. (B) नौकरी की सुरक्षा की कमी के कारण संविदात्मक कर्मचारी कम मनोबल और चिंता का अनुभव करेंगे
संविदात्मक शिक्षकों (Contractual Teachers) को निरंतर नौकरी गंवाने का भय रहता है। इस अनिश्चितता और सुरक्षाहीनता के कारण वे स्थायी कर्मचारियों की तुलना में अधिक मानसिक तनाव, चिंता और कम मनोबल का अनुभव करते हैं। नौकरी की सुरक्षा का अभाव उनके संस्थागत जुड़ाव को कमजोर करता है, जिससे उनकी कार्य संतुष्टि प्रभावित होती है और उनमें अलगाव तथा असंतोष की भावना उत्पन्न होती है।

45. (B) नीति विवरणों (Policy Details) को पारदर्शी रूप से साझा करने, मानदंडों को स्पष्ट करने और चिंताओं को दूर करने के लिए एक खुली बैठक आयोजित करें
जब अनिश्चितता या अफवाहों के कारण मनोबल गिरता है, तो पारदर्शी संचार (Transparent Communication) सबसे प्रभावी रणनीति होती है। प्राचार्य को तत्काल एक खुली बैठक बुलाकर नीतियों और स्थानांतरण के मानदंडों को स्पष्ट रूप से साझा करना चाहिए। इस प्रकार की पारदर्शिता अविश्वास को समाप्त करती है, शिक्षकों की आशंकाओं को शांत करती है और प्रबंधन में उनके विश्वास तथा मनोबल को पुनः स्थापित करती है।

46. (A) उच्च नौकरी की सुरक्षा मनोवैज्ञानिक सुरक्षा (Psychological Safety) प्रदान करती है, जिससे शिक्षकों को नवाचार करने, जोखिम लेने और मनोबल बढ़ाने के लिए प्रोत्साहन मिलता है
उच्च नौकरी की सुरक्षा शिक्षकों को एक मजबूत मनोवैज्ञानिक सुरक्षा (Psychological Safety) का आधार प्रदान करती है। जब शिक्षकों को अनुचित बर्खास्तगी का डर नहीं होता, तो वे नई शिक्षण पद्धतियों के साथ प्रयोग करने और शिक्षणशास्त्रीय जोखिम लेने में सक्षम होते हैं। यह स्वायत्तता और विफलता के भय से मुक्ति शिक्षकों में नवाचार, पेशेवर विकास और उच्च मनोबल को सीधे तौर पर प्रोत्साहित करती है।

47. (C) शिक्षणशास्त्रीय सुरक्षा (Pedagogical Security) – यह पूर्ण गारंटी कि सभी छात्र बोर्ड परीक्षाओं में उत्तीर्ण होंगे
शिक्षणशास्त्रीय सुरक्षा का अर्थ छात्र परिणामों की शत-प्रतिशत गारंटी नहीं है, क्योंकि छात्र का प्रदर्शन कई बाहरी कारकों पर निर्भर करता है। इसके विपरीत, आर्थिक, व्यावसायिक और भावनात्मक सुरक्षा सीधे तौर पर शिक्षकों की कार्य स्थितियों से जुड़ी होती हैं। अतः सभी छात्रों के उत्तीर्ण होने की पूर्ण गारंटी को शिक्षणशास्त्रीय सुरक्षा के रूप में परिभाषित करना एक गलत और अवास्तविक युग्म है।

48. (D) हर्ज़बर्ग का द्वि-कारक सिद्धांत (Herzberg's Two-Factor Theory), जो यह मानता है कि नौकरी की सुरक्षा एक स्वच्छता कारक (Hygiene Factor) है जो असंतोष को रोकता है लेकिन मनोबल को नहीं बढ़ाता है
हर्ज़बर्ग के द्वि-कारक सिद्धांत (Herzberg's Two-Factor Theory) के अनुसार, नौकरी की सुरक्षा एक 'स्वच्छता कारक' (Hygiene Factor) है। यह कारक कर्मचारियों में असंतोष को रोकने के लिए आवश्यक है, परंतु यह स्वयं सकारात्मक कार्य संतुष्टि या उच्च मनोबल पैदा करने के लिए पर्याप्त नहीं है। स्थायी नौकरी के बावजूद, यदि मान्यता, विकास और स्वायत्तता जैसे प्रेरक कारक गायब हों, तो मनोबल अत्यधिक कम हो सकता है।

49. (C) यह एक प्रेरक (Motivator) है जो सक्रिय रूप से कार्य संतुष्टि और उच्च मनोबल को संचालित करता है
हर्ज़बर्ग के द्वि-कारक सिद्धांत के अनुसार, मान्यता और प्रशंसा (Recognition and Appreciation) को 'प्रेरक' (Motivator) कारकों के अंतर्गत वर्गीकृत किया गया है। ये कारक कर्मचारियों की आंतरिक मनोवैज्ञानिक आवश्यकताओं को संतुष्ट करते हैं। जब शिक्षकों के प्रयासों और उपलब्धियों को पहचाना जाता है, तो इससे उनकी कार्य संतुष्टि में प्रत्यक्ष वृद्धि होती है, जो उच्च मनोबल और निरंतर बेहतर प्रदर्शन को संचालित करती है।

50. (B) शिक्षक के प्रयास या उपलब्धि के लिए विशिष्ट, समय पर और सच्ची मान्यता प्रदान करना
मनोबल बढ़ाने के लिए मान्यता तभी प्रभावी होती है जब वह विशिष्ट, समयबद्ध और प्रामाणिक हो। केवल वर्ष में एक बार सामान्य प्रशंसा करने या केवल उपस्थिति के आधार पर पुरस्कार देने से वास्तविक प्रेरणा नहीं मिलती। जब एक प्राचार्य किसी शिक्षक के विशिष्ट योगदान या नवाचार की तुरंत और निष्पक्ष रूप से सराहना करता है, तो इससे शिक्षक का आत्मविश्वास और मनोबल महत्वपूर्ण रूप से बढ़ता है।

51. (D) शांत योगदानकर्ताओं की उपेक्षा करते हुए एक छोटे से आंतरिक घेरे को बार-बार पुरस्कृत करके पक्षपात दिखाना
मान्यता प्रदान करते समय पक्षपात (Favoritism) दिखाना और केवल पसंदीदा शिक्षकों को बार-बार पुरस्कृत करना एक अत्यंत हानिकारक अभ्यास है। इससे अन्य निष्ठावान और शांत योगदानकर्ताओं में उपेक्षा और अन्याय की भावना पैदा होती है। यह पक्षपातपूर्ण रवैया सहकर्मियों के बीच अविश्वास और गुटबाज़ी को जन्म देता है, जिससे पूरे विद्यालय का संगठनात्मक वातावरण और मनोबल बुरी तरह प्रभावित होता है।

52. (B) II, I, III, IV
एक प्रभावी मान्यता कार्यक्रम स्थापित करने के लिए सबसे पहले यह आकलन करना आवश्यक है कि कर्मचारी किस प्रकार की सराहना को मूल्यवान मानते हैं। इसके बाद, संस्थागत लक्ष्यों के आधार पर स्पष्ट और निष्पक्ष मानदंड निर्धारित किए जाने चाहिए। तत्पश्चात, कार्यक्रम को निष्पक्षता से लागू किया जाता है। अंत में, मनोबल पर इसके प्रभाव का मूल्यांकन करके आवश्यक सुधार किए जाते हैं।

NODIA

फीडबैक को सार्वजनिक रूप से स्वीकार करना, प्रक्रियाओं की समीक्षा करना और निष्पक्ष मानदंड स्थापित करना कर्मचारियों में विश्वास बहाल करता है। यह नेतृत्व की संवेदनशीलता को दर्शाता है और कथित अन्याय को दूर करके कर्मचारियों के गिरते मनोबल को पुनः सुदृढ़ करता है।

74. (D) कर्मचारियों के भावनात्मक स्वास्थ्य और संगठनात्मक मनोबल (Organizational Morale) का आकलन करने वाला एक संक्षिप्त, लगातार सर्वेक्षण
'पल्स सर्वे' (Pulse Survey) एक अत्यंत संक्षिप्त, त्वरित और नियमित अंतराल पर आयोजित किया जाने वाला सर्वेक्षण है। इसका मुख्य उद्देश्य संगठन में कर्मचारियों के भावनात्मक स्वास्थ्य, संतुष्टि स्तर और मनोबल की गतिशीलता का निरंतर और वास्तविक समय में आकलन करना है। यह प्रबंधन को गंभीर समस्याएं उत्पन्न होने से पहले ही सुधारात्मक कदम उठाने में सक्षम बनाता है।

75. (A) मनोबल का व्यवहारात्मक अवलोकन (Behavioral Observation)
जब प्राचार्य विद्यालय परिसर में दैनिक भ्रमण के दौरान शिक्षकों के हाव-भाव, मुस्कान की कमी, आंखें चुराने और अलगाव जैसे संकेतों को नोट करती है, तो वह मनोबल का व्यवहारात्मक अवलोकन (Behavioral Observation) कर रही होती है। यह एक गैर-विघटनकारी तरीका है जिसके माध्यम से औपचारिक सर्वेक्षणों के बिना भी कर्मचारियों की वास्तविक मनोवैज्ञानिक स्थिति और मनोबल का आकलन किया जा सकता है।

76. (B) विनीत व्यवहारात्मक मीट्रिक वास्तविक कार्यों को कैप्चर करते हैं, सामाजिक रूप से वांछनीय सर्वेक्षण उत्तरों को दरकिनार करते हैं
स्व-रिपोर्ट किए गए सर्वेक्षणों में कर्मचारी अक्सर सामाजिक रूप से वांछनीय (Socially Desirable) उत्तर देते हैं, जो उनकी वास्तविक मनोस्थिति को छिपा सकते हैं। इसके विपरीत, व्यवहारात्मक अवलोकन (Behavioral Observation) शिक्षकों के प्राकृतिक आचरण, बातचीत और कार्यों को सीधे कैप्चर करता है। यह तरीका उत्तरों के पूर्वाग्रह को दरकिनार करते हुए संगठनात्मक मनोबल की अधिक सटीक और वास्तविक तस्वीर प्रस्तुत करता है।

77. (B) भर्ती के दौरान शिक्षकों की प्रारंभिक शैक्षणिक डिग्री और योग्यताएं
भर्ती के समय शिक्षकों की शैक्षणिक योग्यताएं या डिग्रियां उनके ज्ञान का प्रमाण होती हैं, परंतु वे वर्तमान मनोबल का संकेतक नहीं होतीं। मनोबल एक गत्यात्मक स्थिति है जिसे अनुपस्थिति दर, बैठकों में सहभागिता, शिकायतों की संख्या और स्वैच्छिक योगदान जैसे वर्तमान व्यवहारात्मक मापदंडों से आंका जाता है। अतः प्रारंभिक डिग्रियां मनोबल मापने का वैध अवलोकन संबंधी मीट्रिक नहीं हैं।

78. (A) बैठकों में चुप्पी – डर या उदासीनता का माहौल जो कम मनोबल को दर्शाता है
बैठकों के दौरान शिक्षकों की पूर्ण चुप्पी अक्सर डर, अलगाव या इस भावना का प्रतीक होती है कि उनके विचारों का कोई मूल्य नहीं है। यह व्यवहारात्मक संकेत निम्न मनोबल और खराब मनोवैज्ञानिक सुरक्षा (Psychological Safety) को सटीक रूप से दर्शाता है। इसके विपरीत, देर तक रुकना या स्थानांतरण मांगना पूरी तरह से भिन्न मनोस्थिति को व्यक्त करते हैं।

79. (C) बिगड़ता हुआ समूह मनोबल और संस्थागत विश्वास
जब कम समय के भीतर औपचारिक शिकायतों की संख्या में तेजी से वृद्धि होती है, तो यह संगठन में गहराते असंतोष और गिरते समूह मनोबल (Group Morale) का प्रत्यक्ष लक्षण है। यह स्थिति कर्मचारियों और प्रशासन के बीच टूटते विश्वास और पारदर्शी संवाद की कमी को रेखांकित करती है। अनसुलझे तनाव और अविश्वास ही शिकायतों के इस अचानक उभार के मुख्य कारण होते हैं।

80. (A) I, II और III
व्यवहारात्मक अवलोकन की मुख्य सीमाओं में प्रेक्षक का व्यक्तिगत पूर्वाग्रह, व्यवहार के बहुआयामी कारण (जैसे बीमारी बनाम निम्न मनोबल) और हॉथॉर्न प्रभाव (Hawthorne Effect) शामिल हैं, जहाँ लोग देखे जाने पर अपना व्यवहार बदल लेते हैं। चौथा कथन गलत है क्योंकि व्यवहारात्मक डेटा को मापा जा सकता है। अतः पहली तीन सीमाएं पूरी तरह से वैध हैं।

81. (C) हैलो प्रभाव (Halo Effect)
जब कोई प्रेक्षक किसी व्यक्ति के एक सकारात्मक गुण (जैसे सांस्कृतिक कार्यक्रम में उत्साह) के आधार पर उसके अन्य सभी पहलुओं (जैसे शिक्षण या ग्रेडिंग) के बारे में भी सकारात्मक धारणा बना लेता है, तो इसे 'हैलो प्रभाव' (Halo Effect) कहा जाता है। प्राचार्य यहाँ एक विशिष्ट सकारात्मक व्यवहार के आधार पर समग्र उच्च मनोबल का सामान्यीकरण करने के संज्ञानात्मक पूर्वाग्रह का शिकार है।

82. (B) कड़ी जटिल है; उच्च मनोबल उच्च उत्पादकता के बिना मौजूद हो सकता है, हालांकि वे अक्सर बातचीत करते हैं
मनोबल और उत्पादकता के बीच संबंध जटिल और गैर-रैखिक होता है। यद्यपि उच्च मनोबल प्रायः बेहतर प्रदर्शन में मदद करता है, परंतु यह आवश्यक नहीं कि उच्च मनोबल हमेशा उच्च उत्पादकता की गारंटी दे। यदि कार्य-उन्मुखीकरण, स्पष्ट लक्ष्यों और कुशल प्रबंधन का अभाव हो, तो अत्यधिक खुश और संतुष्ट कर्मचारी भी कम उत्पादकता दर्शा सकते हैं। अतः यह संबंध बहुआयामी है।

83. (D) ऐसा "कंट्री क्लब" प्रबंधन में होता है, जहाँ कर्मचारी खुश होते हैं लेकिन उनमें शैक्षणिक कठोरता की कमी होती है
"कंट्री क्लब" प्रबंधन शैली में कर्मचारियों के आराम और संबंधों पर अत्यधिक ध्यान दिया जाता है, जबकि कार्य निष्पादन और शैक्षणिक कठोरता उपेक्षित रहती है। ऐसी स्थिति में कर्मचारी

Downloaded from www.pdf.tube

औपचारिक अनुशासनात्मक कार्यवाही (Disciplinary Proceedings)
(B) समूह प्रोत्साहन के रूप में वितरित संस्थागत लाभ-साझाकरण (Profit-Sharing)
(C) कार्य निष्पादन-संबद्ध परिवर्तनशील मुआवजा भुगतान (Variable Compensation Payouts)
(D) गैर-वित्तीय सामाजिक पहचान / मान्यता (Non-Financial Social Recognition)

30. एक विद्यालय प्राचार्य ऐसी स्थिति का सामना करता है जहाँ धन सख्ती से विनियमित है, फिर भी एक कठिन निरीक्षण के बाद कर्मचारी कम मनोबल प्रदर्शित कर रहे हैं। प्राचार्य मनोबल बढ़ाना चाहता है।
संगठनात्मक व्यवहार सिद्धांतों (Organizational Behaviour Principles) के आधार पर, निम्नलिखित में से कौन सा सबसे उपयुक्त तत्काल हस्तक्षेप है?
(A) संचित छात्र कल्याण आपातकालीन निधियों का उपयोग करके तत्काल अनौपचारिक नकद वितरण का मौखिक रूप से वादा करना
(B) भविष्य के असंतोषजनक परिणाम के लिए गंभीर अनुशासनात्मक परिणामों की चेतावनी देने वाला प्रशासनिक परिपत्र (Administrative Circular) औपचारिक रूप से जारी करना
(C) कर्मचारियों के लिए एक प्रशंसा कार्यक्रम (Appreciation Event) आयोजित करना और एक समकक्षी-परामर्श (Peer-Mentoring) प्रणाली बनाना
(D) स्थापित प्रशासनिक मानकों के सीधे उल्लंघन में दैनिक शिक्षण कार्य घंटों को एकतरफा छोटा करना

31. राज्य शिक्षक पुरस्कार (State Teachers Awards) और राष्ट्रीय शिक्षक पुरस्कार (National Teachers Awards) मुख्य रूप से किस सिद्धांत पर कार्य करते हैं?
(A) कर्तव्य से परे काम किए गए अतिरिक्त शिक्षण घंटों के लिए सार्वजनिक शिक्षकों को वित्तीय रूप से क्षतिपूर्ति (Financial Compensation) देना
(B) असाधारण योग्यता, नवाचार और समर्पण को मान्यता देना (Recognizing Merit, Innovation, and Dedication)
(C) आर्थिक रूप से कमजोर वर्गों से संबंधित शिक्षकों को सीधे वित्तीय कल्याण सहायता प्रदान करना
(D) यह सुनिश्चित करना कि मानक अनिवार्य वरिष्ठता-आधारित करियर पदोन्नति को सुचारु रूप से संसाधित किया जाए

32. राज्य या राष्ट्रीय श्रेष्ठ शिक्षक पुरस्कारों के मूल्यांकन रुब्रिक्स (Evaluation Rubrics) में आमतौर पर निम्नलिखित में से कौन सा एक प्रमुख मानदंड है?
(A) शिक्षक द्वारा संचित अवकाश दिनों की संख्या (Accumulated Leave Days)
(B) शिक्षक की व्यक्तिगत वित्तीय स्थिति
(C) विद्यालय से शिक्षक के निवास की भौतिक दूरी
(D) अभिनव शिक्षण विधियां (Innovative Pedagogical Practices) और समुदाय लामबंदी (Community Mobilization)

33. पहचान/मान्यता का निम्नलिखित में से कौन सा रूप सरकारी विद्यालय में शिक्षक के लिए आधिकारिक, दीर्घकालिक प्रशासनिक लाभ प्रदान करता है?
(A) सेवा पुस्तिका (Service Book) में रखी गई आधिकारिक प्रशंसा पत्र प्रविष्टि
(B) कॉरिडोर वॉकथ्रू के दौरान प्राचार्य द्वारा निजी तौर पर दी गई अनौपचारिक मौखिक प्रशंसा
(C) आन्तरिक स्टाफ रूम नोटिस बोर्ड (Notice Board) पर शिक्षक के नाम को सार्वजनिक रूप से प्रदर्शित करना
(D) वार्षिक परिसर शिक्षक दिवस समारोह के दौरान औपचारिक पुष्पगुच्छ प्राप्त करना

34. समता सिद्धांत (Equity Theory) में, कर्मचारी का मनोबल (Morale) किससे अत्यधिक प्रभावित होता है?
(A) वितरित किए गए मौद्रिक प्रदर्शन प्रोत्साहन का कुल निरपेक्ष वित्तीय मूल्य (Absolute Financial Value)
(B) व्यक्तिगत बैंक खातों में धन जमा होने की प्रशासनिक गति और तत्परता
(C) समकक्षी इनपुट और परिणामों की तुलना में पुरस्कारों की कथित निष्पक्षता (Perceived Fairness)
(D) संस्थागत मुआवजा नीति की ऐतिहासिक पृष्ठभूमि और प्रशासनिक उत्पत्ति

35. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।
अभिकथन (A): संगठनात्मक मनोबल (Organizational Morale) के निर्माण के लिए प्रोत्साहनों के पारदर्शी मानदंड अत्यंत महत्वपूर्ण हैं।
कारण (R): अस्पष्ट प्रोत्साहन मानदंडों से पक्षपात और भाई-भतीजावाद की धारणाएं बनती हैं, जो विश्वास और नौकरी की संतुष्टि को कम करती हैं।
उपरोक्त कथनों के प्रकाश में, नीचे दिए गए विकल्पों में से सही उत्तर चुनिए:
(A) (A) और (R) दोनों सही हैं और (R), (A) की सही व्याख्या है
(B) (A) और (R) दोनों सही हैं लेकिन (R), (A) की सही व्याख्या नहीं है
(C) (A) सही है लेकिन (R) गलत है
(D) (A) गलत है लेकिन (R) सही है

36. निम्नलिखित में से कौन सा एक अमूर्त, गैर-वित्तीय प्रोत्साहन (Intangible, Non-Financial Incentive) का उदाहरण है जो विद्यालय की जलवायु (School Climate) को महत्वपूर्ण रूप से प्रभावित करता है?
(A) वार्षिक उत्सव अवकाश वित्तीय बोनस
(B) सेवानिवृत्ति पेंशन का वैधानिक रूपांतरण (Commutation of Pension)

NODIA

94. (A) कर्मचारियों के बीच अंतर्निहित अविश्वास, थकान और कम आंके जाने की भावनाओं को दूर करने पर
यदि प्रशिक्षण में भागीदारी न करने का मुख्य कारण निम्न मनोबल है, तो प्राचार्य को शिक्षकों के अंतर्निहित अविश्वास, मानसिक थकान और उपेक्षित महसूस करने की भावनाओं का समाधान करना चाहिए। केवल वित्तीय लाभ या सख्त आदेशों से मनोबल संबंधी समस्याओं का समाधान नहीं होता। सकारात्मक वातावरण बनाकर और शिक्षकों का विश्वास जीतकर ही उन्हें पुनः सक्रिय किया जा सकता है।

95. (C) सहानुभूतिपूर्वक सुनने, कार्यभार समायोजन, और लचीलेपन को पहचानने के माध्यम से कल्याण को प्राथमिकता देना
बर्नआउट और भावनात्मक थकावट की स्थिति में मनोबल बढ़ाने के लिए प्राचार्य को सहानुभूतिपूर्ण नेतृत्व अपनाना चाहिए। शिक्षकों की समस्याओं को ध्यानपूर्वक सुनना, कार्यभार में उचित समायोजन करना और उनके प्रयासों का सम्मान करना प्राथमिकता होनी चाहिए। यह मानवीय दृष्टिकोण शिक्षकों में सुरक्षा और कल्याण की भावना पैदा करता है, जिससे संकट के बाद मनोबल को पुनर्जीवित करने में मदद मिलती है।

96. (D) यह सम्मान और स्वायत्तता की उच्च-स्तरीय आवश्यकताओं को पूरा करता है, यह सुनिश्चित करता है कि शिक्षक पेशेवर रूप से मूल्यवान महसूस करें
सहभागी निर्णय निर्माण (Participative Decision-Making) शिक्षकों को निर्णय लेने में आवाज देता है, जिससे उनकी स्वायत्तता और आत्म-सम्मान की उच्च आवश्यकताएं पूरी होती हैं। जब शिक्षकों से परामर्श लिया जाता है, तो वे स्वयं को संगठन का मूल्यवान हिस्सा मानते हैं। यह स्वायत्तता और स्वामित्व की भावना उनके आत्म-विश्वास को मजबूत करती है, जिससे उनका मनोबल और संस्थागत प्रतिबद्धता काफी बढ़ती है।

97. (C) विस्तार क्षैतिज कार्यों को जोड़ता है; संवर्धन निरंतर मनोबल के लिए लंबवत जिम्मेदारी और स्वायत्तता जोड़ता है
कार्य विस्तार (Job Enlargement) में एक ही स्तर के अतिरिक्त क्षैतिज कार्य जोड़े जाते हैं, जिससे काम में विविधता आती है। इसके विपरीत, कार्य संवर्धन (Job Enrichment) में शिक्षक को अधिक लंबवत जिम्मेदारी, स्वायत्तता और निर्णय लेने के अधिकार दिए जाते हैं। कार्य संवर्धन शिक्षक की आंतरिक अभिप्रेरणा और पेशेवर संतुष्टि को गहराई से संतुष्ट करता है, जो दीर्घकालिक उच्च मनोबल का निर्माण करता है।

98. (B) एक चिंतनशील बैठक आयोजित करें, दोष को स्वीकार करें, सहयोगात्मक रूप से कार्रवाई के क्षेत्रों की पहचान करें, और छोटी जीत का जश्न मनाएं
आलोचना के बाद मनोबल का पुनर्निकाल करने हेतु प्राचार्य को सहयोगात्मक और सकारात्मक दृष्टिकोण अपनाना चाहिए। एक चिंतनशील बैठक बुलाकर, रचनात्मक रूप से कमियों को स्वीकार करना और सुधार हेतु मिलकर रणनीति बनाना आवश्यक है। छोटी-छोटी सफलताओं का जश्न मनाने से शिक्षकों का खोया हुआ आत्मविश्वास वापस आता है और टीम में सुधार की दिशा में नया उत्साह भरता है।

99. (A) I, III, IV, II
मनोबल सुधारने के रणनीतिक नियोजन का तार्किक क्रम सबसे पहले कम मनोबल के मूल कारणों की पहचान करना है। इसके पश्चात, शिक्षकों के साथ मिलकर लक्षित सुधार रणनीतियाँ बनाई जाती हैं। तीसरे चरण में, इन रणनीतियों को निरंतरता के साथ लागू किया जाता है। अंत में, एक निश्चित अवधि के बाद interventions की प्रभावशीलता का मूल्यांकन करके आवश्यक समायोजन किए जाते हैं।

100. (A) मनोबल बढ़ाने के लिए दीर्घकालिक विश्वास, पारदर्शी संचार (Transparent Communication) और संरचनात्मक कार्य परिवर्तनों की आवश्यकता होती है
विषाक्त संस्कृति और अत्यधिक कम मनोबल वाले विद्यालय को सुधारने के लिए प्राचार्य को यह समझना होगा कि मनोबल रातों-रात नहीं बदलता। इसके लिए निरंतर प्रयासों, दीर्घकालिक विश्वास के निर्माण, पारदर्शी संचार (Transparent Communication) और कार्य वातावरण में संरचनात्मक सुधारों की आवश्यकता होती है। केवल सतही आयोजनों या दंडात्मक नियमों से स्थायी सांस्कृतिक परिवर्तन और उच्च मनोबल संभव नहीं है।

www.nodia.in

Click Here to Buy book on Flipkart

(D) कर्तव्यों को बदले बिना कर्मचारी का मूल वेतनमान (Basic Pay Scale) बढ़ाना

15. एक विद्यालय प्राचार्य ध्यान देता है कि वरिष्ठ जीव विज्ञान शिक्षक अत्यधिक सक्षम है लेकिन दिनचर्या शिक्षण से अप्रेरित और बोर दिखता है। प्राचार्य शिक्षक को एक नई प्रायोगिक विज्ञान प्रयोगशाला डिज़ाइन करने और कनिष्ठ विज्ञान शिक्षकों की एक टीम का नेतृत्व करने के लिए पूर्ण स्वायत्तता देने का निर्णय लेता है।
इस परिदृश्य में प्राचार्य मुख्य रूप से किस प्रकार के प्रोत्साहन (Incentive) का उपयोग कर रहा है?
(A) कार्य विस्तार (Job Enlargement)
(B) कार्य संवर्धन (Job Enrichment)
(C) समूह वित्तीय प्रोत्साहन (Group Financial Incentive)
(D) नकारात्मक पुनर्बलन (Negative Reinforcement)

16. प्रशासनिक वित्तीय नियमों के संदर्भ में, "मानदेय (Honorarium)" का सबसे अच्छा वर्णन किस रूप में किया गया है?
(A) सभी सक्रिय शिक्षण कर्मचारियों को स्वचालित रूप से वितरित किया जाने वाला एक मानकीकृत मासिक प्रशासनिक भत्ता
(B) मानक विद्यालय परिचालन घंटों के दौरान नियमित रूप से आयोजित कर्तव्यों के लिए दिया जाने वाला आवर्ती वित्तीय मुआवजा
(C) नामित प्रशासनिक जिम्मेदारियों के विलंबित समापन के लिए व्यवस्थित रूप से लागू की गई औपचारिक वित्तीय शास्ति (Penalty)
(D) विशेष और सराहनीय प्रकृति के आकस्मिक कार्य के लिए प्रदान किया जाने वाला भुगतान (Ex-gratia Payment)

17. गैर-राजपत्रित सरकारी कर्मचारियों (Non-Gazetted Government Employees) को तदर्थ बोनस (Ad-hoc Bonus) प्रदान करने का प्राथमिक उद्देश्य क्या है?
(A) सामूहिक परिचालन दक्षता (Collective Operational Efficiency) को प्रोत्साहित करना और त्योहारों पर मनोबल बढ़ाना
(B) सामान्य बाजार मुद्रास्फीति और बढ़ती दैनिक जीवन लागत के आर्थिक प्रभाव की भरपाई करना
(C) मानकीकृत वार्षिक वेतन वृद्धि प्रणाली (Annual Salary Increment System) को स्थायी रूप से बदलना
(D) कर्मचारियों के शीर्ष दस प्रतिशत के कार्य निष्पादन की उपलब्धियों को विशेष रूप से पुरस्कृत करना

18. विद्यालय स्तर पर गैर-वित्तीय पहचान रणनीति (Non-Financial Recognition Strategy) का क्लासिक उदाहरण निम्नलिखित में से कौन सा है?
(A) उच्च-प्रदर्शन वाले कर्मचारियों को संस्थागत आकस्मिक कोष (Contingent Fund) का एक निर्दिष्ट मौद्रिक भाग सीधे वितरित करना
(B) सरकारी नियमों द्वारा स्थापित मानक वैधानिक कोटे से परे अतिरिक्त सवेतन अर्जित अवकाश (Earned Leave) प्रदान करना
(C) शिक्षक की आधिकारिक सेवा पुस्तिका (Service Book) या कार्य निष्पादन मूल्यांकन रिपोर्ट (Performance Appraisal Report) में "उत्कृष्ट" मूल्यांकन प्रविष्टि दर्ज करना
(D) स्थायी आधार पर नामित शिक्षक के अनिवार्य दैनिक शिक्षण कार्य घंटों को कम करना

NODIA

19. मास्लो के पदानुक्रम (Maslow's Hierarchy) के अनुसार, "श्रेष्ठ शिक्षक पुरस्कार" जैसे गैर-मौद्रिक प्रोत्साहन प्राथमिक रूप से मानव आवश्यकताओं के किस स्तर को संतुष्ट करते हैं?
(A) आत्म-सम्मान की आवश्यकताएं (Esteem Needs)
(B) शारीरिक आवश्यकताएं (Physiological Needs)
(C) सुरक्षा और संरक्षण आवश्यकताएं (Safety and Security Needs)
(D) स्नेह और अपनत्व की आवश्यकताएं (Love and Belonging Needs)

20. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।
अभिकथन (A): शैक्षणिक परिवेश में विशुद्ध रूप से व्यक्तिगत प्रोत्साहन योजनाओं की तुलना में समूह प्रोत्साहन योजनाएं (Group Incentive Schemes) अक्सर अधिक उपयुक्त होती हैं।
कारण (R): शिक्षण और विद्यालय सुधार अत्यधिक सहयोगात्मक प्रक्रियाएं हैं जहाँ व्यक्तिगत योगदान आपस में गहराई से अंतर-निर्भर होते हैं।
उपरोक्त कथनों के प्रकाश में, नीचे दिए गए विकल्पों में से सही उत्तर चुनिए:
(A) (A) और (R) दोनों सही हैं और (R), (A) की सही व्याख्या है
(B) (A) और (R) दोनों सही हैं लेकिन (R), (A) की सही व्याख्या नहीं है
(C) (A) सही है लेकिन (R) गलत है
(D) (A) गलत है लेकिन (R) सही है

21. विद्यालय के वातावरण में व्यक्तिगत कार्य निष्पादन-आधारित वित्तीय प्रोत्साहनों (Individual Performance-Based Financial Incentives) की एक संभावित कमी यह है कि वे:
(A) निरंतर पेशेवर सहयोग, साझा पाठ योजना और संरचित समकक्षी अधिगम (Peer Learning) को सक्रिय रूप से बढ़ावा दे सकते हैं
(B) शिक्षण कर्मचारियों के बीच अस्वास्थ्यकर प्रतिस्पर्धा (Unhealthy Competition) और संसाधनों की जमाखोरी पैदा कर सकते हैं
(C) केंद्र सरकार द्वारा सभी विभागों में समान रूप से आवंटित

7. रूम के प्रत्याशा सिद्धांत (Vroom's Expectancy Theory) के अनुसार, किसी कर्मचारी के लिए प्रोत्साहन के कथित मूल्य या आकर्षण को क्या कहा जाता है?
(A) साधनता (Instrumentality)
(B) प्रत्याशा (Expectancy)
(C) पुनर्बलन (Reinforcement)
(D) संयोजकता (Valence)

8. लोक सेवा वेतन आयोग (Public Service Pay Commission) के दिशा-निर्देशों के प्रावधानों के तहत, सरकारी सेवकों द्वारा उच्च योग्यता प्राप्त करने पर वित्तीय प्रोत्साहनों (Financial Incentives) के संबंध में निम्नलिखित में से कौन सा कथन सही है?
(A) योग्यता स्तर के आधार पर एकमुश्त नकद प्रोत्साहन (Lump-sum Cash Incentive) प्रदान किया जाता है
(B) स्थायी अग्रिम वेतन वृद्धियां (Advance Increments) स्वचालित रूप से मूल वेतन (Basic Pay) में विलय हो जाती हैं
(C) मूल वेतन में एक समर्पित मासिक योग्यता वेतन भत्ता जोड़ा जाता है
(D) कर्मचारी को अगले ग्रेड स्तर पर तत्काल करियर पदोन्नति (Career Promotion) मिलती है

9. निम्नलिखित में से किसे आमतौर पर प्रत्यक्ष मौद्रिक प्रोत्साहन (Direct Monetary Incentive) के रूप में वर्गीकृत नहीं किया जाता है?
(A) पात्र कर्मचारियों को प्रतिवर्ष भुगतान किया जाने वाला प्रत्यक्ष कार्य निष्पादन-संबद्ध बोनस (Performance-Linked Bonus)
(B) सरकारी औषधालय में चिकित्सा परामर्श (Medical Consultation)
(C) अतिरिक्त प्रशासनिक कर्तव्यों को पूरा करने के लिए प्रदान किया जाने वाला विशेष मासिक वेतन (Special Monthly Pay)
(D) कभी-कभार विशेष कार्यों को निष्पादित करने के लिए दिया जाने वाला औपचारिक मानदेय (Honorarium)

10. गैर-मौद्रिक प्रोत्साहनों (Non-Monetary Incentives) के संबंध में निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:
I. वे कर्मचारियों की मनोवैज्ञानिक और सामाजिक आवश्यकताओं को पूरा करते हैं।
II. वे पर्याप्त वित्तीय मुआवजे (Financial Compensation) के आधार स्तर के बिना अप्रभावी होते हैं।
III. इनमें विशेष रूप से पदोन्नति के अवसर शामिल हैं और कार्य संवर्धन (Job Enrichment) शामिल नहीं है।
उपरोक्त कथनों में से कौन सा/से सही है/हैं?
(A) केवल I और II
(B) केवल II और III
(C) केवल I और III
(D) I, II और III

NODIA

11. सरकारी संस्थानों में, करियर प्रगति योजनाएं (Career Progression Schemes) मुख्य रूप से किस स्थिति से निपटने के लिए एक प्रोत्साहन के रूप में कार्य करती हैं?
(A) नियमित पदोन्नति रिक्तियों (Promotional Vacancies) की कमी से उत्पन्न करियर ठहराव (Career Stagnation)
(B) निरंतर वित्तीय मुद्रास्फीति (Inflation) और सामान्य जीवन यापन लागत में वृद्धि
(C) स्कूली शिक्षकों के बीच अपर्याप्त शिक्षण कौशल और विषय विशेषज्ञता
(D) ग्रामीण शैक्षणिक संस्थानों में बुनियादी भौतिक अवसंरचना (Physical Infrastructure) की गंभीर कमी

12. निर्माण क्षेत्र (Manufacturing Sector) में आम "इकाई-दर" (Piece-Rate) प्रोत्साहन प्रणाली को शिक्षण पेशे के लिए सामान्यतः अनुपयुक्त क्यों माना जाता है?
(A) पेशेवर शिक्षक वित्तीय लाभों के बजाय स्वाभाविक रूप से केवल आंतरिक मनोवैज्ञानिक घटकों से अभिप्रेरित होते हैं
(B) केंद्र सरकार के रोजगार नियम सार्वजनिक संस्थानों में इकाई-दर पारिश्रमिक के सभी रूपों को सख्ती से प्रतिबंधित करते हैं
(C) शैक्षणिक परिणाम गुणात्मक (Qualitative), जटिल और दैनिक रूप से मात्रांकित करने में कठिन होते हैं
(D) सार्वजनिक शैक्षणिक संस्थानों में कस्टमाइज्ड पेरोल सिस्टम (Payroll System) को प्रबंधित करने के लिए आवश्यक प्रशासनिक और वित्तीय स्वायत्तता (Administrative and Financial Autonomy) का अभाव है

13. निम्नलिखित में से कौन सा वित्तीय लाभ कार्य निष्पादन-आधारित प्रोत्साहन (Performance-Based Incentive) के बजाय वैधानिक और क्षतिपूर्ति (Statutory and Compensatory) प्रकृति का है?
(A) योग्यता-आधारित नकद पुरस्कार (Merit-Based Cash Awards)
(B) मूल्यांकन कर्तव्यों के लिए मानदेय (Honorarium for Evaluation Duties)
(C) शिक्षक नवाचार कोष अनुदान (Teacher Innovator Fund Grants)
(D) महंगाई भत्ता (Dearness Allowance - DA)

14. गैर-मौद्रिक प्रोत्साहन के रूप में "कार्य विस्तार (Job Enlargement)" में शामिल है:
(A) उच्च-स्तरीय कौशलों की आवश्यकता वाली जिम्मेदारियों को जोड़कर नौकरी की गहराई बढ़ाना
(B) कर्मचारी के लिए एक बड़ा भौतिक कार्यक्षेत्र (Physical Workspace) प्रदान करना
(C) एकरसता को कम करने के लिए शिक्षक की भूमिका में समान प्रकार के विविध कार्यों को जोड़ना

अत्यधिक संतुष्ट महसूस करते हैं और समूह मनोबल उच्च होता है, परंतु वास्तविक शैक्षणिक उत्पादकता (छात्रों के सीखने के परिणाम) अत्यधिक निम्न रहती है क्योंकि उत्पादन पर पर्याप्त ध्यान नहीं दिया जाता।

84. (A) समूह मानदंड शैक्षणिक कठोरता (Academic Rigor) पर सामाजिक सुविधा को प्राथमिकता देते हैं
यदि किसी विद्यालय में शिक्षकों का मनोबल और सामंजस्य उच्च है लेकिन शैक्षणिक परिणाम गिर रहे हैं, तो इसका कारण यह है कि समूह के अनौपचारिक मानदंड शैक्षणिक कठोरता (Academic Rigor) के बजाय सामाजिक आराम और सौहार्द को प्राथमिकता दे रहे हैं। जब समूह की ऊर्जा केवल संबंधों को बनाए रखने पर केंद्रित हो जाती है और कार्य लक्ष्यों से भटक जाती है, तो उत्पादकता प्रभावित होती है।

85. (C) उच्च मनोबल - नकारात्मक उत्पादकता (कर्मचारी खुशी से विद्यालय की संपत्ति को सक्रिय रूप से नष्ट कर रहे हैं)
संगठनात्मक सिद्धांत में मनोबल और उत्पादकता के मुख्य चार संयोजन (उच्च-उच्च, उच्च-निम्न, निम्न-उच्च, निम्न-निम्न) स्वीकृत हैं। "उच्च मनोबल के साथ जानबूझकर संपत्ति नष्ट करना" एक विरोधाभासी और अमान्य संयोजन है, क्योंकि संपत्ति को नुकसान पहुँचाना असंतोष और तोड़फोड़ का प्रतीक है जो निम्न मनोबल में होता है। अतः यह स्वीकृत संयोजनों का हिस्सा नहीं है।

86. (A) हॉथॉर्न अध्ययन (Hawthorne Studies)
एल्टन मेयो द्वारा संचालित हॉथॉर्न अध्ययनों (Hawthorne Studies) ने यह सिद्ध किया कि कार्यस्थल पर भौतिक स्थितियों की तुलना में सामाजिक-मनोवैज्ञानिक कारक, प्रबंधन का ध्यान और कर्मचारियों का मनोबल उत्पादकता को अधिक प्रभावित करते हैं। इन ऐतिहासिक प्रयोगों ने मानव संबंध आंदोलन (Human Relations Movement) की नींव रखी और संगठनात्मक प्रबंधन में मनोबल के महत्व को उजागर किया।

87. (D) स्पष्ट अपेक्षाएं और सहायता देते हुए शिक्षकों के व्यक्तिगत लक्ष्यों के साथ विद्यालय के लक्ष्यों को संरेखित करें
उच्च मनोबल को उच्च शैक्षणिक उत्पादकता में बदलने के लिए प्राचार्य को शिक्षकों के व्यक्तिगत और पेशेवर लक्ष्यों को विद्यालय के संस्थागत उद्देश्यों के साथ संरेखित करना चाहिए। स्पष्ट अपेक्षाएं निर्धारित करना, आवश्यक संसाधन प्रदान करना और निरंतर मार्गदर्शन देना यह सुनिश्चित करता है कि शिक्षकों की सकारात्मक ऊर्जा और उच्च मनोबल सीधे तौर पर छात्रों के उत्कृष्ट सीखने के परिणामों में परिणत हों।

88. (B) खुश कार्यकर्ता हमेशा उत्पादक कार्यकर्ता होते हैं
यह धारणा एक सामान्य मिथक है कि "खुश कार्यकर्ता हमेशा उत्पादक कार्यकर्ता होते हैं।" केवल संतुष्टि या खुशी उच्च प्रदर्शन की गारंटी नहीं देती। उत्पादकता के लिए कौशल, स्पष्ट लक्ष्य, आवश्यक संसाधन और कार्य-उन्मुख प्रेरणा की आवश्यकता होती है। यदि कोई कर्मचारी खुश है लेकिन उसमें दिशा या जवाबदेही का अभाव है, तो उसकी उत्पादकता कम हो सकती है।

89. (C) कम संगठनात्मक मनोबल के साथ-साथ उच्च व्यक्तिगत अभिप्रेरणा
यह परिदृश्य दर्शाता है कि शिक्षक के पास अपनी व्यक्तिगत प्रगति हेतु उच्च व्यक्तिगत अभिप्रेरणा (Individual Motivation) है, परंतु विद्यालय प्रशासन और सहकर्मियों के प्रति नकारात्मक दृष्टिकोण के कारण उसका संगठनात्मक मनोबल (Organizational Morale) अत्यधिक कम है। यह स्थिति सिद्ध करती है कि व्यक्तिगत प्रेरणा और समूह मनोबल दो अलग-अलग आयाम हैं जो एक ही समय में भिन्न दिशाओं में जा सकते हैं।

90. (C) A सत्य है लेकिन R असत्य है
अभिप्रेरणा व्यक्तिगत लक्ष्य-उन्मुख व्यवहार से संबंधित है, जबकि मनोबल समूह की संतुष्टि और अपनत्व की भावना को दर्शाता है। यह संभव है कि कोई व्यक्ति अपने व्यक्तिगत करियर लक्ष्यों के लिए अत्यधिक प्रेरित हो, भले ही वह संगठन के विषाक्त माहौल के कारण निम्न समूह मनोबल का अनुभव कर रहा हो। अतः अभिकथन सत्य है परंतु कारण असत्य है।

91. (A) प्रबंधन में दोनों अवधारणाएं समान और पूरी तरह से विनिमेय हैं
प्रबंधन में अभिप्रेरणा और मनोबल समान या विनिमेय (Interchangeable) अवधारणाएं नहीं हैं। अभिप्रेरणा एक व्यक्तिगत और लक्ष्य-उन्मुख आंतरिक प्रेरणा है, जबकि मनोबल संपूर्ण समूह के मनोवैज्ञानिक वातावरण और संतुष्टि को दर्शाता है। यद्यपि दोनों में परस्पर संबंध है, परंतु उन्हें एक ही मानना सैद्धांतिक रूप से गलत है। अतः पहला कथन असत्य है।

92. (B) हाँ, विषाक्त वातावरण, खराब नेतृत्व या अलगाव के बावजूद व्यक्तिगत महत्वाकांक्षा अभिप्रेरणा को चला सकती है
एक अत्यधिक प्रेरित व्यक्ति भी निम्न मनोबल से पीड़ित हो सकता है। किसी शिक्षक की व्यक्तिगत महत्वाकांक्षा, पेशेवर उत्कृष्टता की इच्छा या विषय के प्रति जुनून उसे प्रेरित रख सकता है, भले ही विद्यालय का समग्र वातावरण विषाक्त हो, नेतृत्व अकुशल हो या सहकर्मियों में अलगाव हो। व्यक्तिगत अभिप्रेरणा प्रतिकूल संगठनात्मक परिस्थितियों में भी बनी रह सकती है।

93. (B) एक टूटा हुआ वातावरण इस विश्वास को कमजोर करता है कि प्रयास उचित पुरस्कार देगा, जिससे प्रदर्शन करने की अभिप्रेरणा नष्ट हो जाती है
वरूम के प्रत्याशा सिद्धांत (Vroom's Expectancy Theory) के अनुसार, अभिप्रेरणा इस विश्वास पर निर्भर करती है कि प्रयास से प्रदर्शन मिलेगा और प्रदर्शन से उचित पुरस्कार मिलेगा। निम्न मनोबल वाला वातावरण इस विश्वास (साधनता) को तोड़ देता है। जब शिक्षकों को लगता है कि उनके प्रयासों को पहचाना नहीं जाएगा, तो उनकी काम करने की अभिप्रेरणा और मनोबल दोनों समाप्त हो जाते हैं।

Downloaded from www.pdf.tube

कुल वित्तीय बजट को बढ़ा सकते हैं
(D) विद्यालय प्राचार्य पर रखे गए परिचालन कार्यभार और प्रशासनिक बोझ को काफी कम कर सकते हैं

22. एक प्रभावी प्रोत्साहन योजना तैयार करने में, "दृष्टि रेखा (Line of Sight)" से तात्पर्य है:
(A) मुख्य कार्यालय के भीतर प्रशासनिक पुरस्कार पट्टियों का प्रमुख भौतिक प्रदर्शन और दृश्यता
(B) वार्षिक विद्यालय वित्तीय लेखा परीक्षा (Financial Audit) प्रक्रियाओं के दौरान बनाए रखी गई पूर्ण परिचालन पारदर्शिता और खुलापन
(C) कर्मचारी के प्रयास, कार्य निष्पादन और पुरस्कार के बीच स्पष्ट, प्रत्यक्ष संबंध (Direct Link)
(D) कक्षा शिक्षकों को कार्यकारी अधिकारियों से अलग करने वाली प्रशासनिक और संगठनात्मक दूरी

23. निम्नलिखित में से कौन सा "समूह प्रोत्साहन (Group Incentive)" दृष्टिकोण का प्रतिनिधित्व करता है?
(A) वार्षिक राज्य पुरस्कार प्राप्त करने के लिए प्रत्येक शैक्षिक क्षेत्र से एक व्यक्तिगत शिक्षक को औपचारिक रूप से चुनना
(B) डॉक्टरेट पूरा करने पर किसी व्यक्तिगत शिक्षक को स्थायी अग्रिम वित्तीय वेतन वृद्धि देना
(C) सबसे वरिष्ठ स्नातकोत्तर शिक्षक (PGT) को उप-प्राचार्य के प्रशासनिक पद पर स्वचालित रूप से पदोन्नत करना
(D) शीर्ष जिला बोर्ड परिणाम प्राप्त करने वाले विद्यालय को वित्तीय अनुदान (Financial Grant) प्रदान करना

24. समूह प्रोत्साहन योजनाओं के संदर्भ में "फ्री-राइडर समस्या (Free-Rider Problem)" क्या है?
(A) समूह द्वारा अर्जित पुरस्कार को साझा करते हुए व्यक्तियों द्वारा अपने प्रयासों को कम करना
(B) स्टाफ सदस्यों द्वारा आधिकारिक रूप से प्रस्तुत गैर-मौद्रिक सम्मानों को सामूहिक रूप से स्वीकार करने से इनकार करना
(C) स्वीकृत वित्तीय प्रोत्साहन निधियों को वितरित करने में सरकारी खजाना अधिकारियों द्वारा प्रशासनिक देरी
(D) सामूहिक संगठनात्मक उपलब्धि पुरस्कार प्राप्त करने के तुरंत बाद कर्मचारियों द्वारा त्यागपत्र देना

25. प्रभावी प्रोत्साहन डिजाइन (Incentive Design) के संबंध में निम्नलिखित विशेषताओं पर विचार कीजिए:
I. प्रोत्साहन के मानदंड मापने योग्य और पारदर्शी होने चाहिए।
II. पुरस्कार प्राप्तकर्ता द्वारा अत्यधिक मूल्यवान माना जाना चाहिए।
III. प्रोत्साहन को सख्ती से मौद्रिक नकद भुगतानों तक सीमित होना चाहिए।
IV. योजना को सभी पात्र कर्मचारियों के लिए न्यायसंगत अवसर सुनिश्चित करना चाहिए।
एक सुदृढ़ प्रोत्साहन प्रणाली की आवश्यक पूर्व-आवश्यकताएं (Essential Prerequisites) उपरोक्त में से कौन सी हैं?
(A) केवल I, II और III
(B) केवल I, II और IV
(C) केवल II, III और IV
(D) केवल I, III और IV

26. विद्यालय में उच्च कर्मचारी मनोबल (High Employee Morale) को सबसे सटीक रूप से परिभाषित किया गया है:
(A) लगातार व्याख्यान देने के लिए शिक्षण कर्मचारियों के लिए आवश्यक समग्र शारीरिक सहनशक्ति और ऊर्जा स्तर
(B) समूह की मनोवैज्ञानिक स्थिति जो साझा लक्ष्यों के प्रति उत्साह और प्रतिबद्धता को संचालित करती है
(C) संस्थागत कर्मियों द्वारा प्रशासनिक वित्तीय प्रक्रियाओं के साथ सख्त नियामक अनुपालन (Regulatory Compliance)
(D) एक शैक्षणिक परिचालन अवधि के भीतर औपचारिक प्रशासनिक शिकायतों या अनुशासनात्मक कार्यवाहियों (Disciplinary Proceedings) की पूर्ण अनुपस्थिति

27. संगठनात्मक प्रबंधन में "समूह भावना (Esprit de corps)" की अवधारणा, जो मनोबल निर्माण से गहराई से जुड़ी है, का अर्थ है:
(A) टीम भावना और समूह एकता (Team Spirit and Group Unity)
(B) श्रम का व्यवस्थित विभाजन और विशिष्टीकरण (Division of Labour)
(C) प्रशासनिक कमान की अटूट पदसोपान श्रृंखला (Scalar Chain)
(D) कर्मचारी पारिश्रमिक की निष्पक्षता और समता (Equity)

NODIA

28. निम्नलिखित में से कौन सा कथन सबसे अच्छी तरह समझाता है कि दीर्घकालिक मनोबल के निर्माण में केवल मौद्रिक प्रोत्साहनों की सीमाएं क्यों हैं?
(A) वर्तमान लोक सेवा रोजगार और शैक्षिक नियमों के तहत वित्तीय पुरस्कार सख्त वर्जित हैं
(B) बैंकिंग अवसंरचना सभी कार्यरत शैक्षणिक स्टाफ सदस्यों को सीधे इलेक्ट्रॉनिक क्रेडिट ट्रांसफर रोकती है
(C) कर्मचारी उच्च आय के अनुसार जल्दी ढल जाते हैं, जिससे इसका अभिप्रेरणात्मक प्रभाव कम हो जाता है
(D) अतिरिक्त मौद्रिक बोनस की प्राप्ति से शिक्षकों की वार्षिक व्यक्तिगत आयकर देनदारी स्वचालित रूप से कम हो जाती है

29. एक विद्यालय प्राचार्य प्रशासनिक कार्यों पर चर्चा करने के लिए नहीं, बल्कि उस सप्ताह विभिन्न शिक्षकों द्वारा किए गए विशिष्ट सकारात्मक योगदानों को उजागर करने के लिए नियमित रूप से छोटी साप्ताहिक बैठकें आयोजित करता है। यह अभ्यास किसका लाभ उठाता है?
(A) नकारात्मक प्रोत्साहन के रूप में उपयोग की जाने वाली

44. श्रेष्ठता के प्रोत्साहन के रूप में "समय-दर" वेतन (Time-Rate Pay - उपस्थिति के आधार पर मानक मासिक वेतन) की मुख्य सीमा क्या है?
(A) यह आधारभूत कर्मियों के लिए बुनियादी वित्तीय सुरक्षा या नौकरी की स्थिरता प्रदान करने में विफल रहता है
(B) इसकी प्रशासनिक गणना पद्धति अत्यधिक जटिल है और लेखांकन त्रुटियों के लिए प्रवृत्त है
(C) यह प्रयास और निष्पादन में व्यक्तिगत भिन्नताओं को पुरस्कृत नहीं करता है
(D) इसके लिए क्षेत्रीय शैक्षिक अधिकारियों द्वारा निरंतर प्रत्यक्ष निगरानी की आवश्यकता होती है

45. एक वरिष्ठ शिक्षक ने लगातार पांच वर्षों तक 100% बोर्ड परिणाम दिए हैं। अपना नियमित वेतन और वेतन वृद्धि प्राप्त करने के बावजूद, वह प्राचार्य के सामने ठहराव और अभिप्रेरणा की कमी की भावना व्यक्त करती है।
प्राचार्य द्वारा निम्नलिखित में से कौन सी कार्रवाई उसके मनोबल को फिर से बनाने के लिए सबसे प्रभावी गैर-वित्तीय प्रोत्साहन (Non-Financial Incentive) के रूप में कार्य करेगी?
(A) कार्यस्थल के परिचालन तनाव को कम करने के लिए उसके शिक्षण भार को प्राथमिक कक्षाओं में स्थायी रूप से स्थानांतरित करना
(B) पेशेवर चुनौती को प्रोत्साहित करने के लिए वार्षिक वेतन वृद्धि को रोकने हेतु कार्यकारी अधिकारियों से औपचारिक रूप से अनुरोध करना
(C) किसी अन्य संस्थान में आपसी स्थानांतरण के लिए प्रशासनिक कागजी कार्रवाई शुरू करने हेतु शिक्षक की औपचारिक परामर्श (Counseling) करना
(D) उसे एक शिक्षक मेंटर (Teacher Mentor) के रूप में नियुक्त करना और उसे राज्य शिक्षक पुरस्कार के लिए नामांकित करना

46. "प्रोत्साहन लोच (Incentive Elasticity)" की अवधारणा का तात्पर्य है:
(A) लगातार वित्तीय वर्षों में प्रोत्साहन बजट आवंटन (Budget Allocation) को स्थगित करने की प्रशासनिक क्षमता
(B) प्रशासनिक इकाइयों को प्रदान की जाने वाली लचीली भौतिक स्टेशनरी को नियंत्रित करने वाले अनिवार्य आपूर्ति दिशा-निर्देश
(C) प्रोत्साहन के आकार के संबंध में कार्य निष्पादन में कैसे बदलाव (Performance Variation) आता है
(D) कर्मचारी वित्तीय पैकेजों में किए गए समायोजनों से संस्थागत मनोबल की पूर्ण स्वतंत्रता

47. निम्नलिखित में से कौन सा गलत युग्म (INCORRECT Pair) है?
(A) बाह्य प्रोत्साहन (Extrinsic Incentive) – नकद बोनस (Cash Bonus)
(B) मौद्रिक प्रोत्साहन (Monetary Incentive) – किसी शिक्षक को हाउस मास्टर नियुक्त करना
(C) आंतरिक प्रोत्साहन (Intrinsic Incentive) – CWSN छात्र को सफल होने में मदद करने से उपलब्धि की भावना
(D) नकारात्मक प्रोत्साहन (Negative Incentive) – कारण बताओ नोटिस (Show Cause Notice) जारी करना

48. 'अभिप्रेरणा (Motivation)' और 'मनोबल (Morale)' के बीच मौलिक अंतर क्या है?
(A) अभिप्रेरणा विशेष रूप से सामूहिक समूह गतिकी (Group Dynamics) पर ध्यान केंद्रित करती है, जबकि मनोबल एकल व्यक्तिगत मनोवैज्ञानिक स्थितियों को दर्शाता है
(B) अभिप्रेरणा पूरी तरह से प्रत्यक्ष वित्तीय मुआवजे पर निर्भर करती है, जबकि मनोबल सख्त नियामक प्रवर्तन पर निर्भर करता है
(C) आधुनिक संगठनात्मक साहित्य दोनों प्रशासनिक अवधारणाओं को पूरी तरह से विनिमेय और कार्यात्मक रूप से समान मानता है
(D) अभिप्रेरणा लक्ष्य-निर्देशित प्रेरणा है; मनोबल समूह की अभिवृत्ति और जलवायु (Group Attitude and Climate) है

49. एक विद्यालय प्रबंधन अभ्यास जहाँ सामूहिक कर्मचारी दक्षता (उदा. बिजली की बर्बादी को कम करना, संसाधन उपयोग को अनुकूलित करना) के माध्यम से उत्पन्न बचत को आंशिक रूप से कर्मचारियों के बीच बोनस के रूप में वितरित किया जाता है, उसे कहा जाता है:
(A) लाभ-साझाकरण योजना (Gain-sharing Plan)
(B) पेंशन रूपांतरण (Commutation of Pension)
(C) अग्रिम वेतन वृद्धि (Advance Increment)
(D) अवकाश का नकदीकरण (Leave Encashment)

50. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।
अभिकथन (A): प्रोत्साहन की प्रभावशीलता में समयबद्धता (Timeliness) एक महत्वपूर्ण कारक है।
कारण (R): असाधारण निष्पादन के बहुत समय बाद दिया गया पुरस्कार व्यवहार के साथ अपने मनोवैज्ञानिक संबंध को खो देता है, जिससे इसकी सुदृढ़ीकरण शक्ति कम हो जाती है।
उपरोक्त कथनों के प्रकाश में, नीचे दिए गए विकल्पों में से सही उत्तर चुनिए:
(A) (A) और (R) दोनों सही हैं और (R), (A) की सही व्याख्या है
(B) (A) और (R) दोनों सही हैं लेकिन (R), (A) की सही व्याख्या नहीं है
(C) (A) सही है लेकिन (R) गलत है
(D) (A) गलत है लेकिन (R) सही है

Click Here to Buy book on Amazon

(C) मासिक मकान किराया भत्ता (House Rent Allowance - HRA) वितरण
(D) सहभागितापूर्ण निर्णय निर्माण (Participative Decision-Making)

37. कौन सी कानूनी या प्रशासनिक क्रियाविधि सरकारी स्कूलों को चिकित्सा आपात स्थितियों के दौरान शिक्षकों को वित्तीय कठिनाइयों से बचाने की अनुमति देती है, जिससे अप्रत्यक्ष रूप से मनोबल बनाए रखने वाले कल्याणकारी उपाय के रूप में कार्य किया जा सके?
(A) करियर प्रगति योजनाएं (Career Progression Schemes)
(B) कर्मचारी स्वास्थ्य योजना लाभ (Employee Health Scheme Benefits)
(C) वार्षिक कार्य निष्पादन मूल्यांकन रिपोर्ट दिशा-निर्देश (APAR Guidelines)
(D) सिविल सेवा आचरण नियम प्रावधान (Civil Services Conduct Rules)

38. अभिप्रेरणा (Motivation) एक आंतरिक प्रेरणा है, जबकि प्रोत्साहन (Incentive) है:
(A) जन्म से मौजूद एक अंतर्निहित और अपरिवर्तनीय आधारभूत व्यक्तित्व विशेषता
(B) कार्यस्थल के दुर्व्यवहार के बाद लागू की गई एक औपचारिक वैधानिक अनुशासनात्मक शास्ति (Statutory Disciplinary Penalty)
(C) एक बाह्य उद्दीपक (External Stimulus) जो आंतरिक प्रेरणा को निर्देशित करता है
(D) मानक संस्थागत प्रशासनिक चैनलों के माध्यम से वितरित प्रत्यक्ष नकद भुगतान

39. यह सुनिश्चित करने के लिए कि एक प्रोत्साहन योजना (Incentive Scheme) शैक्षणिक परिवेश में सीधे कार्य निष्पादन से जुड़ी है, कार्य निष्पादन होना चाहिए:
(A) छात्र समूहों द्वारा प्रस्तुत व्यक्तिपरक गुणात्मक रेटिंग के माध्यम से विशेष रूप से मूल्यांकित
(B) अतिव्यापी संगठनात्मक रणनीतिक उद्देश्यों से पूरी तरह स्वतंत्र रखा गया
(C) सख्ती से गोपनीय रखा गया और सौंपे गए कार्यों को करने वाले व्यक्ति के लिए अगम्य
(D) मापने योग्य, अवलोकनीय और विद्यालय के लक्ष्यों से जुड़ा हुआ

40. समूह प्रोत्साहन योजनाओं (Group Incentive Schemes) के बारे में निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:
I. वे साझा जिम्मेदारी और टीम वर्क की भावना को बढ़ावा देते हैं।
II. वे कम प्रदर्शन करने वाले व्यक्तियों की समस्या को पूरी तरह से खत्म कर देते हैं।
III. वे विशेष रूप से तब उपयोगी होते हैं जब व्यक्तिगत परिणाम (Individual Output) को अलग करना और मापना कठिन हो।
उपरोक्त कथनों में से कौन सा/से सही है/हैं?
(A) केवल I और II
(B) केवल I और III
(C) केवल II और III
(D) I, II और III

NODIA

41. पुनर्बलन सिद्धांत (Reinforcement Theory) बताता है कि सकारात्मक परिणामों वाले व्यवहार को दोहराया जाएगा। विद्यालय प्रशासन के संदर्भ में, निम्नलिखित में से कौन सा इस सिद्धांत का एक अनुप्रयोग है?
(A) आधिकारिक कर्मचारी सेवानिवृत्ति तक सभी प्रशासनिक प्रतिक्रिया (Feedback) और मूल्यांकनों को व्यवस्थित रूप से रोकना
(B) एक प्रमुख परियोजना का सफलतापूर्वक नेतृत्व करने के लिए एक शिक्षक की तुरंत सराहना करना
(C) एक मामूली प्रक्रियात्मक चूक के बाद किसी शिक्षक के मूल वेतनमान (Basic Pay Scale) को स्थायी रूप से कम करना
(D) सहकर्मियों के बीच पेशेवर ईर्ष्या को रोकने के लिए असाधारण कर्मचारी उपलब्धियों की जानबूझकर उपेक्षा करना

42. प्राचार्य द्वारा किसी शिक्षक को "अधिकारों का प्रत्यायोजन (Delegation of Authority)" (जैसे, उन्हें प्रवेश प्रभारी नियुक्त करना) मुख्य रूप से एक प्रोत्साहन के रूप में कार्य करता है क्योंकि यह:
(A) कानूनी रूप से अनिवार्य कक्षा शिक्षण कार्यभार के घंटों को कम करता है
(B) विश्वास का संकेत देता है, स्थिति बढ़ाता है और विकास (Growth) को बढ़ावा देता है
(C) आधिकारिक प्रशासनिक चैनलों के माध्यम से मूल वेतन भत्तों को तुरंत बढ़ाता है
(D) कर्मचारियों को मानक सिविल सेवा आचरण नियमों (Civil Services Conduct Rules) के पालन से पूरी तरह छूट देता है

43. प्रोत्साहन डिजाइन (Incentive Design) में निम्नलिखित में से कौन सा "दहलीज निष्पादन स्तर (Threshold Performance Level)" का प्रतिनिधित्व करता है?
(A) प्रोत्साहन के लिए पात्र होने के लिए आवश्यक न्यूनतम निष्पादन (Minimum Performance)
(B) आदर्श कार्य परिस्थितियों के तहत शारीरिक रूप से प्राप्त करने योग्य अधिकतम परिणाम
(C) सबसे कम प्रदर्शन करने वाले कार्यस्थल समूह का परिकलित सांख्यिकीय आधारभूत औसत
(D) विशिष्ट परिचालन घाटा जो स्वचालित रूप से औपचारिक अनुशासनात्मक कार्यवाही (Disciplinary Proceedings) को गति देता है

अध्याय 12

मनोबल निर्माण में प्रोत्साहनों की भूमिका

1. शैक्षिक प्रबंधन (Educational Management) के संदर्भ में निम्नलिखित में से कौन सा विकल्प "प्रोत्साहन (Incentive)" को सबसे अच्छी तरह परिभाषित करता है?
(A) विशिष्ट व्यवहारों को प्रोत्साहित करने या कार्य निष्पादन (Performance) में सुधार करने के लिए डिज़ाइन किया गया एक बाह्य उद्दीपक या पुरस्कार (External Stimulus or Reward)
(B) सभी सरकारी कर्मचारियों को प्रदान किया गया एक बुनियादी संवैधानिक अधिकार (Constitutional Right)
(C) भौगोलिक स्थानांतरण (Geographical Relocation) के लिए दिया जाने वाला एक मानक क्षतिपूर्ति भत्ता (Compensatory Allowance)
(D) पेंशन अंशदान (Pension Contribution) के लिए वेतन से की जाने वाली अनिवार्य कटौती (Mandatory Deduction)

2. प्रोत्साहनों (Incentives) को उनकी प्रकृति के आधार पर मोटे तौर पर दो श्रेणियों में वर्गीकृत किया गया है। निम्नलिखित में से कौन सा युग्म इस मौलिक वर्गीकरण का सही प्रतिनिधित्व करता है?
(A) वैधानिक और विवेकाधीन (Statutory and Discretionary)
(B) तत्काल और आस्थगित (Immediate and Deferred)
(C) मौद्रिक और गैर-मौद्रिक (Monetary and Non-monetary)
(D) प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष (Direct and Indirect)

3. एक विद्यालय प्राचार्य उस शिक्षक को चेतावनी ज्ञापन (Warning Memo) जारी करता है जो आदत से देर से आता है, जिसमें यह दर्शाया गया है कि आगे की देरी के परिणामस्वरुप छुट्टी में कटौती की जाएगी। यहाँ किस प्रकार की प्रोत्साहन क्रियाविधि (Incentive Mechanism) का उपयोग किया जा रहा है?
(A) नकारात्मक प्रोत्साहन (Negative Incentive)
(B) सकारात्मक प्रोत्साहन (Positive Incentive)
(C) समूह प्रोत्साहन (Group Incentive)
(D) आंतरिक प्रोत्साहन (Intrinsic Incentive)

4. निम्नलिखित में से कौन सा अभिप्रेरणा सिद्धांत (Motivational Theory) "आरोग्य घटकों" (Hygiene Factors - जैसे वेतन) और "अभिप्रेरक घटकों" (Motivators - जैसे मान्यता) के बीच सबसे स्पष्ट रुप से अंतर करता है?
(A) मास्लो का आवश्यकताओं का पदानुक्रम सिद्धांत (Maslow’s Hierarchy of Needs)
(B) व्रुम का प्रत्याशा सिद्धांत (Vroom’s Expectancy Theory)
(C) मैकग्रेगर का सिद्धांत X और सिद्धांत Y (McGregor’s Theory X and Theory Y)
(D) हर्ज़बर्ग का द्वि-घटक सिद्धांत (Herzberg’s Two-Factor Theory)

5. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रुप में लेबल किया गया है।
अभिकथन (A): शिक्षण कर्मचारियों में दीर्घकाल तक उच्च मनोबल (High Morale) बनाए रखने के लिए केवल वित्तीय प्रोत्साहन (Financial Incentives) ही पर्याप्त नहीं हैं।
कारण (R): मौद्रिक लाभ (Monetary Benefits) असंतोष को रोकते हैं लेकिन निरंतर उत्कृष्ट कार्य निष्पादन (Performance) के लिए आंतरिक अभिप्रेरक (Intrinsic Motivators) के रुप में कार्य नहीं करते हैं।
उपरोक्त कथनों के प्रकाश में, नीचे दिए गए विकल्पों में से सही उत्तर चुनिए:
(A) (A) और (R) दोनों सही हैं और (R), (A) की सही व्याख्या है
(B) (A) और (R) दोनों सही हैं लेकिन (R), (A) की सही व्याख्या नहीं है
(C) (A) सही है लेकिन (R) गलत है
(D) (A) गलत है लेकिन (R) सही है

6. विद्यालय प्रणाली में निम्नलिखित में से किसे बाह्य मौद्रिक प्रोत्साहन (Extrinsic Monetary Incentive) माना जाता है?
(A) पाठ्यचर्या संपादन (Curriculum Transaction) में स्वायत्तता प्रदान करना
(B) प्रातःकालीन सभा में सार्वजनिक पहचान/मान्यता (Public Recognition)
(C) प्रासंगिक उच्च शैक्षणिक योग्यता प्राप्त करने के लिए एकमुश्त नकद पुरस्कार (Cash Award)
(D) स्टाफ रुम में एक समर्पित कार्यक्षेत्र (Dedicated Workspace) प्रदान करना

Downloaded from www.pdf.tube

51. शिक्षक मूल्यांकन के दौरान "परिवेशी प्रभाव / हेलो प्रभाव (Halo Effect)" मनोबल को नकारात्मक रूप से प्रभावित कर सकता है क्योंकि:
(A) किसी एकल विशेषता पर आधारित पूर्वाग्रह मूल्यांकन की निष्पक्षता को कमजोर करता है
(B) यह सभी पेशेवर कार्यस्थल योग्यताओं में निष्पक्ष और अत्यधिक उद्देश्यपूर्ण मूल्यांकन की व्यवस्थित रूप से गारंटी देता है
(C) यह लगातार मूल्यांकन अधिकारियों को वास्तविक उपलब्धियों की परवाह किए बिना प्रत्येक कर्मचारी को औसत दर देने का कारण बनता है
(D) यह मौद्रिक प्रदर्शन पुरस्कारों को वितरित करने के लिए आवंटित परिचालन खजाना बजट को गंभीर रूप से प्रतिबंधित करता है

52. विद्यालय में खराब तरीके से डिज़ाइन किए गए व्यक्तिगत मौद्रिक प्रोत्साहनों (Individual Monetary Incentives) का नकारात्मक प्रभाव निम्नलिखित में से किसे माना जाता है?
(A) शिक्षण कर्मचारी लगातार अपने मानक आधारभूत मासिक मुआवजे के आधिकारिक भुगतान को अस्वीकार करेंगे
(B) नामांकित छात्र सभी सह-पाठ्यचर्या गतिविधियों में स्वचालित रूप से उच्च प्रतिस्पर्धी प्रदर्शन का प्रदर्शन करेंगे
(C) भौतिक विद्यालय अवसंरचना और सुविधा रखरखाव को तत्काल प्रशासनिक गिरावट का सामना करना पड़ेगा
(D) कर्मचारी व्यापक लक्ष्यों की उपेक्षा करते हुए केवल पुरस्कृत मेट्रिक्स पर ध्यान केंद्रित कर सकते हैं

53. यदि एक प्राचार्य यह देखता है कि गैर-मौद्रिक प्रोत्साहन संविदा शिक्षकों के उस वर्ग को अभिप्रेरित करने में विफल हो रहे हैं जो बुनियादी जीवन यापन के खर्चों को पूरा करने के लिए संघर्ष कर रहे हैं, तो इस स्थिति को सबसे अच्छी तरह से किसके द्वारा समझाया गया है:
(A) व्रुम का प्रत्याशा मॉडल (Vroom's Expectancy Model)
(B) मास्लो का आवश्यकता पदानुक्रम (Maslow's Need Hierarchy)
(C) थार्नडाइक का प्रभाव का नियम (Thorndike's Behavioral Law of Effect)
(D) वेबर का संरचनात्मक नौकरशाही मॉडल (Weber's Structural Bureaucratic Model)

54. सरकारी वित्तीय नियमों के अनुसार, क्या सरकारी विद्यालय का प्राचार्य छात्र कल्याण कोष (Student Welfare Fund) का उपयोग करके शिक्षकों के लिए एक नई नियमित नकद बोनस योजना शुरू कर सकता है?
(A) हाँ, बशर्ते संस्थागत विद्यालय प्रबंधन समिति (School Management Committee - SMC) औपचारिक रूप से सर्वसम्मति से एक नियामक प्रस्ताव अपनाती है
(B) हाँ, पूरी तरह से प्राचार्य के प्रशासनिक अधिकार और एकमात्र विवेकाधीन शक्ति के तहत निष्पादित
(C) नहीं, छात्र कल्याण कोष (Student Welfare Fund) का उपयोग कर्मचारियों के नकद बोनस के लिए नहीं किया जा सकता है
(D) नहीं, जब तक कि परिकलित कुल भुगतान प्रति कार्यरत शिक्षक प्रतिवर्ष पांच हजार रुपये से कम न रहे

55. गैर-वित्तीय प्रोत्साहनों (Non-Financial Incentives) के बारे में निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:
I. वे मुद्रास्फीति के प्रभावों से अछूते हैं।
II. उन्हें मानक सरकारी वेतनमानों की तुलना में व्यक्तिगत मनोवैज्ञानिक आवश्यकताओं के अनुकूल अधिक आसानी से अनुकूलित (Customize) किया जा सकता है।
III. वे विद्यालय प्रमुख की नेतृत्व शैली और अंतर-व्यक्तिगत कौशलों पर अत्यधिक निर्भर करते हैं।
IV. वे पर्याप्त मूल वेतन की आवश्यकता को पूरी तरह से प्रतिस्थापित करते हैं।
उपरोक्त कथनों में से कौन से सही हैं?
(A) केवल I, II और IV
(B) केवल I, II और III
(C) केवल II, III और IV
(D) केवल I, III और IV

56. उच्च प्रदर्शन वाले शिक्षकों को विशेष विदेशी प्रशिक्षण कार्यक्रमों या प्रतिष्ठित राष्ट्रीय कार्यशालाओं में भेजने के अभ्यास का वर्णन करने के लिए किस शब्द का उपयोग किया जाता है?
(A) क्षमता निर्माण प्रोत्साहन (Capacity Building Incentive)
(B) प्रशासनिक सुधारात्मक पर्यवेक्षण प्रोटोकॉल (Administrative Corrective Supervision Protocol)
(C) अनिवार्य अवांछित दंडात्मक स्थानांतरण (Mandatory Involuntary Punitive Transfer)
(D) क्षैतिज कार्यस्थल कार्य विस्तार (Horizontal Workplace Job Enlargement)

NODIA

57. किसी संगठन में एक प्रभावी प्रोत्साहन योजना तैयार करने के लिए निम्नलिखित में से कौन सा एक मान्यता प्राप्त सिद्धांत नहीं है?
(A) सरलता और बोधगम्यता (Simplicity and Comprehensibility)
(B) पुरस्कार मानदंडों की गोपनीयता (Secrecy of Reward Criteria)
(C) संगठनात्मक उद्देश्यों के साथ संरेखण (Alignment with Organizational Objectives)
(D) पुरस्कार की तत्परता (Promptness of Reward)

58. शैक्षणिक उद्देश्यों के लिए शिक्षकों को लैपटॉप या टैबलेट प्रदान करने का प्रावधान प्रशासनिक रूप से एक उपकरण के

रुप में कार्य करता है, लेकिन मनोवैज्ञानिक रुप से यह अक्सर निम्न रुप में कार्य करता है:
(A) निरंतर प्रशासनिक निगरानी और डिजिटल जवाबदेही (Digital Accountability) द्वारा निर्मित एक बोझिल नकारात्मक प्रोत्साहन
(B) विश्वास और कार्यस्थल के आधुनिकीकरण का संकेत देने वाला एक आंतरिक अभिप्रेरक (Intrinsic Motivator)
(C) आधिकारिक पेरोल और खजाना खातों के माध्यम से वितरित एक प्रत्यक्ष मौद्रिक बोनस
(D) राष्ट्रीय शिक्षा कानून के प्रावधानों के तहत निर्धारित एक अनिवार्य वैधानिक पात्रता

59. विद्यालय प्रशासन (School Administration) के संदर्भ में, शिक्षक नवाचार (Teacher Innovator) पहलों का उद्देश्य क्या है?
(A) पेशेवर प्रतिष्ठा के लिए जमीनी स्तर के शैक्षिक नवाचारों (Educational Innovations) को मान्यता देना
(B) चयनित शिक्षण कर्मियों के मूल वेतनमान में स्थायी वैधानिक वृद्धि प्रदान करना
(C) दूरस्थ ग्रामीण पदों पर कम प्रदर्शन करने वाले शिक्षकों के अवांछित प्रशासनिक स्थानांतरण (Administrative Transfer) को अनिवार्य बनाना
(D) मानकीकृत वार्षिक कार्य निष्पादन मूल्यांकन ढांचे को स्थायी रूप से प्रतिस्थापित करना

60. एक विद्यालय प्राचार्य देखता है कि दो विभाग खुले विवाद में हैं, संसाधनों को साझा करने से इनकार कर रहे हैं। प्राचार्य अंतर-विषयक परियोजनाओं के आधार पर "महीने का सबसे सहयोगात्मक विभाग" के लिए एक रोलिंग ट्रॉफी शुरू करने का निर्णय लेता है।
प्राचार्य किस प्रबंधकीय अवधारणा को लागू कर रहा है?
(A) स्थापित सिविल सेवा वर्गीकरण नियमों के तहत औपचारिक वैधानिक अनुशासनात्मक अधिकार (Disciplinary Authority) का प्रयोग करना
(B) संस्थान-व्यापी मौद्रिक लाभ-साझाकरण वित्तीय बोनस वितरण योजना लागू करना
(C) टीम वर्क को बढ़ावा देने के लिए एक समूह गैर-वित्तीय प्रोत्साहन लागू करना
(D) वेतनमान निर्धारण और भत्तों को नियंत्रित करने वाले वैधानिक मौलिक सेवा नियमों (Fundamental Service Rules) को लागू करना

61. विद्यालय के कर्मचारियों में उच्च मनोबल (High Morale) को सामान्यतः निम्नलिखित में से किसके अलावा सभी द्वारा दर्शाया जाता है?
(A) अनुपस्थिति की कम दरें (Low Rates of Absenteeism)
(B) स्वेच्छा से अतिरिक्त संस्थागत जिम्मेदारियां लेने की इच्छा
(C) समकक्षों के बीच सकारात्मक और रचनात्मक संचार
(D) उच्च कर्मचारी टर्नओवर (Employee Turnover) और लगातार स्थानांतरण अनुरोध

62. निम्नलिखित में से कौन सा प्रोत्साहन के प्रकार को उसके उदाहरण के साथ सही ढंग से जोड़ता है?
(A) मौद्रिक प्रोत्साहन – सार्वजनिक प्रशंसा (Public Praise)
(B) गैर-मौद्रिक प्रोत्साहन – उत्पादकता से जुड़ा बोनस (Productivity Linked Bonus)
(C) वैधानिक कल्याण – मातृत्व अवकाश (Maternity Leave)
(D) नकारात्मक प्रोत्साहन – अग्रिम वेतन वृद्धि (Advance Increment)

63. "पदोन्नति (Promotion)" एक शक्तिशाली प्रोत्साहन के रुप में कार्य करती है क्योंकि यह आमतौर पर जोड़ती है:
(A) बढ़े हुए मासिक मुआवजे के साथ कम दैनिक परिचालन जिम्मेदारियां
(B) मौद्रिक लाभ और उच्च प्रशासनिक स्थिति (Administrative Status) दोनों
(C) नकारात्मक सुदृढ़ीकरण तंत्र से सीधे जुड़ी व्यवस्थित क्षैतिज कार्य घुमाव (Job Rotation)
(D) विशेष भत्तों में मामूली वृद्धि द्वारा संतुलित औपचारिक रैंक में प्रशासनिक कमी

64. एक पहचान/मान्यता कार्यक्रम डिज़ाइन करते समय, "सार्वजनिक पहचान, व्यक्तिगत फटकार (Public Recognition, Private Reprimand)" का सिद्धांत आवश्यक है क्योंकि:
(A) राष्ट्रीय सूचना अधिकारों के पारदर्शिता प्रावधानों के तहत सार्वजनिक पहचान प्रोटोकॉल स्पष्ट रुप से अनिवार्य हैं
(B) निजी प्रशासनिक फटकार को आधिकारिक कर्मचारी सेवा दस्तावेजों में औपचारिक रूप से दर्ज करना काफी आसान है
(C) सार्वजनिक पहचान कार्यक्रमों के आयोजन से संस्थान को आवंटित आकस्मिक बजट (Contingent Budget) के बड़े हिस्से का उपयोग करने की अनुमति मिलती है
(D) सार्वजनिक प्रशंसा आत्म-सम्मान (Self-esteem) को बढ़ाती है, जबकि व्यक्तिगत फटकार गरिमा को बनाए रखती है

65. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रुप में लेबल किया गया है।
अभिकथन (A): प्राचार्य से नियमित रचनात्मक प्रतिक्रिया (Constructive Feedback) एक महत्वपूर्ण गैर-वित्तीय प्रोत्साहन है।
कारण (R): प्रतिक्रिया शिक्षकों को अपनी शिक्षण रणनीतियों को समायोजित करने में मदद करती है लेकिन योग्यता की उनकी मनोवैज्ञानिक आवश्यकता पर इसका कोई असर नहीं पड़ता है।
उपरोक्त कथनों के प्रकाश में, नीचे दिए गए विकल्पों में से

Click Here to Buy book on Flipkart

सही उत्तर चुनिए:
(A) (A) और (R) दोनों सही हैं और (R), (A) की सही व्याख्या है
(B) (A) और (R) दोनों सही हैं लेकिन (R), (A) की सही व्याख्या नहीं है
(C) (A) सही है लेकिन (R) गलत है
(D) (A) गलत है लेकिन (R) सही है

66. एक योजना जो एक विशिष्ट मौद्रिक पुरस्कार प्रदान करती है जब कोई कर्मचारी किसी योग्य उम्मीदवार की सफलतापूर्वक सिफारिश करता है जिसे काम पर रखा जाता है, उसे कहा जाता है:
(A) प्रतिधारण बोनस (Retention Bonus)
(B) महंगाई भत्ता (Dearness Allowance)
(C) रेफरल बोनस (Referral Bonus)
(D) सेवा समाप्ति वेतन (Severance Pay)

67. निम्नलिखित में से कौन सा मौद्रिक प्रोत्साहनों की सीमाओं का सबसे अच्छा वर्णन करता है?
(A) एक लेनदेन संबंधी मानसिकता (Transactional Mindset) को बढ़ावा देना जहाँ अपुरस्कृत कार्यों से बचा जाता है
(B) आधारभूत शारीरिक या मूलभूत सुरक्षा आवश्यकताओं (Basic Physiological Needs) को संतुष्ट करने में पूरी तरह असमर्थ होना
(C) सार्वजनिक क्षेत्र के कर्मचारियों को वितरण को नियंत्रित करने वाले वैधानिक वित्तीय प्रावधानों का उल्लंघन करना
(D) स्थानीय संस्थागत पारिस्थितिकी तंत्र के भीतर तत्काल व्यष्टि-आर्थिक अति-मुद्रास्फीति को ट्रिगर करना

68. विद्यालय प्रबंधन समिति (School Management Committee - SMC) ने वार्षिक दिवस समारोह के दौरान शॉल और प्रशस्ति पत्र के साथ 'श्रेष्ठ सहायता कर्मचारी' को सार्वजनिक रूप से सम्मानित करने का निर्णय लिया। यह किसका उदाहरण है?
(A) समूह वित्तीय प्रोत्साहन (Group Financial Incentive)
(B) वैधानिक क्षतिपूर्ति भत्ता (Statutory Compensatory Allowance)
(C) कार्य विस्तार (Job Enlargement)
(D) गैर-मौद्रिक सामाजिक पहचान (Non-Monetary Social Recognition)

69. मैकग्रेगर का सिद्धांत Y (McGregor's Theory Y) मानता है कि:
(A) कार्यकर्ता स्वाभाविक रूप से श्रम को नापसंद करते हैं, सक्रिय रूप से जिम्मेदारी (Responsibility) से बचते हैं, और नकारात्मक प्रतिबंधों के माध्यम से निरंतर जबरदस्ती की आवश्यकता होती है
(B) कर्मचारी स्वाभाविक रूप से स्व-निर्देशित होते हैं और कार्य स्वायत्तता (Work Autonomy) से अभिप्रेरित होते हैं
(C) विशिष्ट रूप से व्यक्तिगत इकाई-दर परिणाम पर आधारित प्रत्यक्ष वित्तीय मुआवजा ही एकमात्र प्रभावी चालक है
(D) कर्मचारियों के मनोबल और मनोवैज्ञानिक संतुष्टि का समग्र कार्यस्थल उत्पादकता पर कोई सार्थक सांख्यिकीय प्रभाव नहीं पड़ता है

70. कार्य निष्पादन (Performance) और प्रोत्साहनों के बीच संबंध के बारे में निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:
I. एक प्रभावी प्रोत्साहन का वांछित निष्पादन परिणामों के साथ सीधा सहसंबंध होना चाहिए।
II. व्यक्तिगत प्रयास की परवाह किए बिना सार्वभौमिक रूप से दिए जाने वाले प्रोत्साहन अक्सर उच्च प्रदर्शन करने वालों को अभिप्रेरित करने में विफल रहते हैं।
III. प्रोत्साहन देने के लिए उपयोग किए जाने वाले निष्पादन मेट्रिक्स वस्तुनिष्ठ और मूल्यांकनकर्ता के पूर्वाग्रह से मुक्त होने चाहिए।

उपरोक्त कथनों में से कौन सा/से सही है/हैं?
(A) केवल I और II
(B) केवल II और III
(C) केवल I और III
(D) I, II और III

71. विद्यालय में प्रशासनिक कर्मचारियों के बीच "कार्य घुमाव / जॉब रोटेशन (Job Rotation)" का अभ्यास (जैसे, प्रवेश, परीक्षा और समय सारणी के कर्तव्यों को घुमाना) किसके द्वारा एक अप्रत्यक्ष प्रोत्साहन के रूप में कार्य करता है?
(A) संस्था के भीतर कुल मूल वेतन व्यय और पेरोल ओवरहेड्स को सीधे कम करना
(B) प्रशासनिक कर्मचारियों को प्रति तिमाही अधिक आकस्मिक अवकाश का उपयोग करने की अनुमति देना
(C) पुरानी व्यक्तिगत अक्षमता के लिए लगाई गई एक औपचारिक दंडात्मक प्रशासनिक मंजूरी के रूप में कार्य करना
(D) एकरसता को कम करना और उच्च जिम्मेदारियों के लिए कौशलों का निर्माण करना

72. शिक्षण पेशे में निम्नलिखित में से कौन सा एक आंतरिक प्रोत्साहन (Intrinsic Incentive) का प्रतिनिधित्व करता है?
(A) किसी छात्र को किसी अवधारणा में महारत हासिल करते देखकर व्यक्तिगत संतुष्टि (Personal Satisfaction)
(B) क्षेत्रीय जोनल शिक्षा अधिकारियों द्वारा जारी एक औपचारिक प्रशंसा पत्र प्राप्त करना
(C) सेवा के संतोषजनक समापन के बाद वैधानिक वार्षिक वित्तीय वेतन वृद्धि अर्जित करना
(D) संस्थान के भीतर एक उच्च नेतृत्व पद पर प्रशासनिक पदोन्नति (Administrative Promotion) सुरक्षित करना

Downloaded from www.pdf.tube

योजनाएं (Group Incentive Schemes) संस्थागत सुधार में अधिक प्रभावी होती हैं। कारण अभिकथन का सही स्पष्टीकरण प्रस्तुत करता है क्योंकि व्यक्तिगत योगदानों को अलग करना कठिन होता है और समूह योजनाएं टीम भावना को बढ़ावा देती हैं।

21. (B) शिक्षण कर्मचारियों के बीच अस्वास्थ्यकर प्रतिस्पर्धा (Unhealthy Competition) और संसाधनों की जमाखोरी पैदा कर सकते हैं
शैक्षणिक माहौल में व्यक्तिगत कार्य निष्पादन-आधारित वित्तीय प्रोत्साहन लागू करने से शिक्षकों के बीच अस्वास्थ्यकर प्रतिस्पर्धा (Unhealthy Competition) उत्पन्न हो सकती है। कर्मचारी अपने व्यक्तिगत लाभ के लिए संसाधनों का अकेले उपयोग कर सकते हैं, जिससे आपसी सहयोग, पाठ योजना साझाकरण और समकक्षी अधिगम (Peer Learning) जैसी सहयोगात्मक प्रक्रियाओं पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ता है।

22. (C) कर्मचारी के प्रयास, कार्य निष्पादन और पुरस्कार के बीच स्पष्ट, प्रत्यक्ष संबंध (Direct Link)
प्रोत्साहन डिजाइन में दृष्टि रेखा (Line of Sight) का अर्थ कर्मचारी के व्यक्तिगत प्रयासों, उसके कार्य निष्पादन और प्राप्त होने वाले पुरस्कार के बीच स्पष्ट संबंध से है। जब कर्मचारी स्पष्ट रूप से समझता है कि उसका कठोर परिश्रम सीधे संस्थागत पुरस्कार की ओर ले जाएगा, तो उसकी कार्य अभिप्रेरणा में वृद्धि होती है।

23. (D) शीर्ष जिला बोर्ड परिणाम प्राप्त करने वाले विद्यालय को वित्तीय अनुदान (Financial Grant) प्रदान करना
संपूर्ण विद्यालय या विभाग को उत्कृष्ट प्रदर्शन के लिए वित्तीय अनुदान प्रदान करना समूह प्रोत्साहन (Group Incentive) का स्पष्ट उदाहरण है। यह पुरस्कार किसी एक व्यक्ति विशेष को न देकर पूरी संस्था के सामूहिक प्रयासों को मान्यता देता है, जिससे कर्मचारियों में टीम भावना और संयुक्त उत्तरदायित्व की भावना विकसित होती है।

24. (A) समूह द्वारा अर्जित पुरस्कार को साझा करते हुए व्यक्तियों द्वारा अपने प्रयासों को कम करना
समूह प्रोत्साहन योजनाओं में फ्री-राइडर समस्या (Free-Rider Problem) तब उत्पन्न होती है जब समूह के कुछ सदस्य कम योगदान या प्रयास करते हैं, परंतु समूह की सफलता पर मिलने वाले पुरस्कार को समान रूप से साझा करते हैं। यह स्थिति उच्च प्रदर्शन करने वाले सदस्यों के मनोबल को नकारात्मक रूप से प्रभावित कर सकती है।

25. (B) केवल I, II और IV
एक प्रभावी प्रोत्साहन प्रणाली के लिए मापन योग्य मानदंड, पुरस्कार का कथित मूल्य और सभी के लिए न्यायसंगत अवसर (Equitable Opportunities) अनिवार्य शर्तें हैं। प्रोत्साहन का केवल मौद्रिक भुगतानों तक सीमित होना आवश्यक नहीं है, क्योंकि गैर-मौद्रिक पुरस्कार भी अत्यधिक प्रभावी होते हैं। अतः कथन I, II और IV सही पूर्व-आवश्यकताएं हैं।

26. (B) समूह की मनोवैज्ञानिक स्थिति जो साझा लक्ष्यों के प्रति उत्साह और प्रतिबद्धता को संचालित करती है
विद्यालय संदर्भ में उच्च मनोबल (High Morale) कर्मचारियों की उस मनोवैज्ञानिक स्थिति को दर्शाता है जो उन्हें साझा संस्थागत लक्ष्यों की प्राप्ति के लिए तत्पर बनाती है। यह उत्साह, कार्य के प्रति प्रतिबद्धता, आपसी सहयोग और विद्यालय की सफलता के लिए समर्पित होकर काम करने की भावना में दिखाई देता है।

27. (A) टीम भावना और समूह एकता (Team Spirit and Group Unity)
प्रबंधन सिद्धांतों में समूह भावना (Esprit de corps) का अर्थ संगठन के सदस्यों के बीच टीम भावना, पारस्परिक विश्वास और समूह एकता (Group Unity) की स्थापना से है। यह सिद्धांत कर्मचारियों के मनोबल को ऊँचा उठाने और संस्थागत उद्देश्यों की प्राप्ति हेतु मिलकर कार्य करने का वातावरण तैयार करने पर बल देता है।

28. (C) कर्मचारी उच्च आय के अनुसार जल्दी ढल जाते हैं, जिससे इसका अभिप्रेरणात्मक प्रभाव कम हो जाता है
केवल मौद्रिक प्रोत्साहन दीर्घकालिक मनोबल नहीं बना पाते क्योंकि कर्मचारी बढ़ी हुई आय के स्तर के अभ्यस्त हो जाते हैं, जिसे अनुकूलन प्रभाव (Habituation Effect) कहा जाता है। इसके परिणामस्वरूप धन का शुरुआती अभिप्रेरणात्मक प्रभाव समय के साथ समाप्त हो जाता है, और निरंतर मनोबल के लिए गैर-मौद्रिक अभिप्रेरकों की आवश्यकता पड़ती है।

29. (D) गैर-वित्तीय सामाजिक पहचान / मान्यता (Non-Financial Social Recognition)
शिक्षकों द्वारा किए गए सकारात्मक योगदानों को सार्वजनिक बैठकों में हाइलाइट करना गैर-वित्तीय सामाजिक पहचान (Non-Financial Social Recognition) का उदाहरण है। यह अभ्यास बिना किसी वित्तीय व्यय के शिक्षकों की आत्म-प्रतिष्ठा को बढ़ाता है, उन्हें सम्मानित महसूस कराता है और संस्थागत उद्देश्यों के प्रति उनके जुड़ाव को सुदृढ़ करता है।

30. (C) कर्मचारियों के लिए एक प्रशंसा कार्यक्रम (Appreciation Event) आयोजित करना और एक समकक्षी-परामर्श (Peer-Mentoring) प्रणाली बनाना
सीमित बजटीय संसाधनों के बीच कम मनोबल से निपटने के लिए प्रशंसा कार्यक्रम आयोजित करना और समकक्षी-परामर्श (Peer-Mentoring) प्रणाली बनाना सबसे प्रभावी गैर-वित्तीय हस्तक्षेप है। यह उपाय शिक्षकों की भावनात्मक तथा पेशेवर आवश्यकताओं का समर्थन करता है और उनके मध्य सकारात्मक वातावरण तथा आपसी सहयोग को पुनर्जीवित करता है।

NODIA

31. (B) असाधारण योग्यता, नवाचार और समर्पण को मान्यता देना (Recognizing Merit, Innovation, and Dedication)
राज्य और राष्ट्रीय शिक्षक पुरस्कार प्राथमिक रूप से शिक्षण क्षेत्र में असाधारण योग्यता, नवाचार तथा उत्कृष्ट समर्पण को सार्वजनिक रूप से मान्यता (Recognizing Merit and

of the Month)' योजना शुरु करने से स्वचालित रूप से छात्र अधिगम परिणामों में दीर्घकालिक सुधार होगा।
कारण (R): गैर-वित्तीय पहचान रणनीतियों से शिक्षण कौशलों में सुधार होना तय है।
उपरोक्त कथनों के प्रकाश में, नीचे दिए गए विकल्पों में से सही उत्तर चुनिए:
(A) (A) और (R) दोनों सही हैं और (R), (A) की सही व्याख्या है
(B) (A) और (R) दोनों सही हैं लेकिन (R), (A) की सही व्याख्या नहीं है
(C) (A) सही है लेकिन (R) गलत है
(D) (A) और (R) दोनों गलत हैं

81. शिक्षकों को वित्तीय प्रोत्साहन देने के लिए एकमात्र मीट्रिक के रूप में छात्र परीक्षा अंकों का उपयोग करने की एक प्रमुख सीमा यह है कि:
(A) यह गैर-परीक्षित कौशलों की उपेक्षा करते हुए परीक्षा-केंद्रित शिक्षण को बढ़ावा देता है
(B) शैक्षणिक परीक्षा प्रदर्शन मेट्रिक्स को गणितीय रूप से सटीक दर्ज करना असंभव है
(C) नामांकित छात्र शिक्षकों को वित्तीय बोनस से वंचित करने के लिए जानबूझकर कम प्रदर्शन करेंगे
(D) यह व्यवस्थित रूप से शिक्षण कर्मचारियों को विषय क्षेत्र के ज्ञान में अत्यधिक आत्मविश्वासी बनाता है

82. निम्नलिखित में से कौन सी गैर-वित्तीय पहचान रणनीति (Non-Financial Recognition Strategy) विद्यालय में लागत-मुक्त होने के साथ-साथ अत्यधिक प्रभावी होने की सबसे अधिक संभावना रखती है?
(A) विदेशों में एक विस्तारित अंतरराष्ट्रीय अध्ययन दौरे में भाग लेने के लिए शिक्षक को प्रायोजित करना
(B) अद्यतन सुविधाओं के साथ एक आधुनिक स्टाफ लाउंज (Staff Lounge) का निर्माण और पूर्ण साज-सज्जा करना
(C) प्राचार्य द्वारा हस्तलिखित व्यक्तिगत धन्यवाद पत्र (Personalized Handwritten Thank-You Note)
(D) सभी कर्मचारियों के लिए उच्च गुणवत्ता वाले उत्कीर्ण चांदी के स्मारक चिन्ह खरीदना

83. विद्यालय प्रोत्साहनों के संदर्भ में "वितरणात्मक न्याय (Distributive Justice)" की अवधारणा का अर्थ है:
(A) व्यक्तियों के बीच पुरस्कार आवंटन में कथित निष्पक्षता (Perceived Fairness)
(B) वास्तविक निष्पादन की परवाह किए बिना सभी कर्मचारियों को समान रूप से वित्तीय प्रोत्साहन (Financial Incentives) वितरित करना
(C) आंतरिक प्रशासनिक अनुशासनात्मक कार्रवाइयों को चुनौती देने के लिए शुरू की गई औपचारिक कानूनी कार्यवाही
(D) छात्र समूहों को निर्धारित शिक्षण पाठ्यपुस्तकों का न्यायसंगत भौतिक वितरण

84. प्रोत्साहन योजना में "प्रक्रियात्मक न्याय (Procedural Justice)" का संबंध किससे है?
(A) पात्र कर्मचारियों को मुद्रा नोटों का प्रत्यक्ष भौतिक वितरण (Physical Distribution)
(B) किशोरावस्था संरक्षण कानूनों के तहत संचालित वैधानिक न्यायिक सुनवाई कार्यवाही
(C) क्षेत्रीय शिक्षा विभागों का प्रशासनिक संगठनात्मक पदसोपान
(D) निर्णय लेने की प्रक्रियाओं और मानदंडों की कथित निष्पक्षता (Perceived Fairness)

85. समूह बनाम व्यक्तिगत प्रोत्साहन योजनाओं के बारे में निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:
I. व्यक्तिगत प्रोत्साहन स्पष्ट रूप से व्यक्तिगत उत्कृष्टता को पुरस्कृत करते हैं।
II. समूह प्रोत्साहन विद्यालय जैसे सहयोगात्मक माहौल में अंतर-व्यक्तिगत घर्षण को कम करते हैं।
III. जब कार्य अंतर-निर्भरता बहुत अधिक होती है तो व्यक्तिगत प्रोत्साहनों को प्रशासित करना आसान होता है।
IV. समूह प्रोत्साहन 'फ्री-राइडर' प्रभाव से पीड़ित हो सकते हैं।
उपरोक्त कथनों में से कौन से सही हैं?
(A) केवल I, II और III
(B) केवल I, II और IV
(C) केवल II, III और IV
(D) केवल I, III और IV

86. लचीला कार्य समय या "फ्लेक्सीटाइम (Flexitime)", जहाँ अनुमति हो, को गैर-मौद्रिक प्रोत्साहन का एक रूप माना जाता है क्योंकि यह:
(A) मूल वेतन (Basic Pay) को आनुपातिक रूप से बढ़ाता है
(B) शैक्षणिक कैलेंडर में शिक्षण दिनों की संख्या को कम करता है
(C) स्वायत्तता प्रदान करता है और कर्मचारियों को बेहतर कार्य-जीवन संतुलन (Work-Life Balance) प्राप्त करने में मदद करता है
(D) कर्मचारी को बायोमेट्रिक उपस्थिति आवश्यकताओं से स्थायी रूप से छूट देता है

87. प्रोत्साहनों के संबंध में कर्मचारियों के बीच एक बड़ी शिकायत अक्सर प्रोत्साहनों की कमी से नहीं, बल्कि किससे उत्पन्न होती है:
(A) व्यक्तिगत बैंकिंग हस्तांतरण (Direct Transfer) के माध्यम से सीधे मौद्रिक प्रोत्साहन भुगतानों का वितरण
(B) प्रशासनिक निष्पादन बोनस को दी गई पूर्ण कर-मुक्त स्थिति
(C) नियमित संस्थागत सभाओं का संचालन करते समय

Click Here to Buy book on Amazon

अनुचित प्रशासनिक देरी
(D) पुरस्कार मानदंडों में कथित पक्षपात और पारदर्शिता की कमी (Perceived Bias and Lack of Transparency)

88. एक प्राचार्य राज्य शिक्षक पुरस्कार के लिए एक अत्यधिक योग्य शिक्षक को नामांकित करना चाहता है। हालांकि, लंबी और जटिल आवेदन प्रक्रिया के कारण शिक्षक झिझक रहा है।
यह सुनिश्चित करने के लिए कि इस गैर-वित्तीय प्रोत्साहन तंत्र का उपयोग किया जाए, प्राचार्य कौन सी सबसे अधिक सहायक प्रबंधकीय कार्रवाई कर सकता है?
(A) आवेदन पोर्टफोलियो एकत्र करने के लिए आईटी और लिपिक कर्मचारियों (IT and Clerical Staff) की सहायता प्रदान करना
(B) एक आधिकारिक ज्ञापन (Official Memorandum) जारी करके आवेदन पत्रों को पूरा करने के लिए झिझकने वाले शिक्षक को बाध्य करना
(C) कागजी कार्रवाई के लिए कम योग्यता लेकिन उच्च इच्छा रखने वाले एक वैकल्पिक कर्मचारी को नामांकित करना
(D) वार्षिक राज्य पुरस्कार नामांकन प्रक्रिया को पूरी तरह से अनदेखा और दरकिनार करना

89. निम्नलिखित में से कौन सा "करियर उन्नति (Career Advancement)" से जुड़ा एक क्लासिक गैर-वित्तीय प्रोत्साहन है?
(A) आकस्मिक इनपेशेंट चिकित्सा व्यय की पूर्ण प्रतिपूर्ति (Medical Reimbursement)
(B) एक उन्नत नेतृत्व प्रमाणन पाठ्यक्रम (Advanced Leadership Certification Course) के लिए प्रायोजन
(C) संस्थागत कैंटीन में प्रदान किया जाने वाला अत्यधिक रियायती भोजन
(D) विस्तारित अर्ध-वेतन चिकित्सा अवकाश का वैधानिक प्रशासनिक प्राधिकरण

90. एक प्राचार्य ध्यान देता है कि महंगाई भत्ते (Dearness Allowance - DA) में हालिया वृद्धि के बावजूद, शिक्षक का मनोबल स्थिर बना हुआ है, और पाठ्येतर गतिविधियों के लिए उत्साह कम है।
अभिप्रेरणा सिद्धांतों के अनुसार, इसका सबसे अच्छा स्पष्टीकरण क्या है?
(A) वित्तीय वृद्धि असमान रूप से बड़ी थी, जिससे परिचालन शालीनता आई
(B) DA उच्च अभिप्रेरणात्मक आवश्यकताओं को संबोधित करने के बजाय मुद्रास्फीति की भरपाई करता है
(C) DA समायोजन के दौरान सह-पाठ्यचर्या कार्यक्रमों में भागीदारी वैधानिक रूप से निलंबित रहती है
(D) शिक्षण कर्मी वैधानिक मुआवजा वेतनमान में किए गए समायोजनों से अनजान रहते हैं

NODIA

91. कौन सा क्रम कार्य निष्पादन-आधारित प्रोत्साहन प्रणाली के तार्किक प्रवाह का सबसे अच्छा प्रतिनिधित्व करता है?
(A) पुरस्कार → कार्य निष्पादन → लक्ष्य निर्धारण → मूल्यांकन (Reward → Performance → Goal Setting → Appraisal)
(B) लक्ष्य निर्धारण → कार्य निष्पादन → मूल्यांकन → पुरस्कार (Goal Setting → Performance → Appraisal → Reward)
(C) मूल्यांकन → लक्ष्य निर्धारण → पुरस्कार → कार्य निष्पादन
(D) कार्य निष्पादन → पुरस्कार → मूल्यांकन → लक्ष्य निर्धारण

92. विद्यालय नेतृत्व (School Leadership) में "पिग्मेलियन प्रभाव (Pygmalion Effect)" का सुझाव है कि:
(A) शिक्षण कर्मी आधार मुआवजे से मेल खाने के लिए अपने दैनिक परिणाम (Daily Output) को सख्ती से कैलिब्रेट करते हैं
(B) प्रत्यक्ष वित्तीय मुआवजा कार्य व्यवहार को बदलने के लिए एकमात्र तंत्र प्रदान करता है
(C) उच्च प्राचार्य अपेक्षाएं उच्च शिक्षक निष्पादन (Higher Teacher Performance) को संचालित करती हैं
(D) सकारात्मक प्रशंसा की तुलना में दंडात्मक प्रशासनिक मंजूरी बेहतर अनुपालन देती है

93. सरकारी वित्तीय प्रोत्साहन योजनाओं के संदर्भ में, PLB का क्या अर्थ है?
(A) परफॉरमेंस लिंक्ड बेनिफिट (Performance Linked Benefit)
(B) पेंशन लीव बैलेंस (Pension Leave Balance)
(C) प्रिंसिपल लीडरशिप बोनस (Principal Leadership Bonus)
(D) उत्पादकता संबद्ध बोनस (Productivity Linked Bonus - PLB)

94. एक "सुझाव योजना (Suggestion Scheme)" जहाँ शिक्षकों को विद्यालय सुधार के लिए विचार प्रस्तुत करने के लिए प्रोत्साहित किया जाता है, और सर्वोत्तम विचारों को लागू किया जाता है और स्वीकार किया जाता है, किसका एक उदाहरण है:
(A) प्रत्यक्ष कार्य निष्पादन-संबद्ध वित्तीय प्रोत्साहन
(B) औपचारिक वैधानिक अनुशासनात्मक तंत्र
(C) सहभागितापूर्ण गैर-मौद्रिक प्रोत्साहन (Participative Non-Monetary Incentive)
(D) आंतरिक प्रशासनिक शिकायत निवारण प्रक्रिया (Grievance Redressal Process)

95. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।
अभिकथन (A): शिक्षक द्वारा किए जाने वाले प्रत्येक दिनचर्या कार्य के लिए नकद पुरस्कार देना एक प्रभावी दीर्घकालिक

मनोबल निर्माण रणनीति है।

कारण (R): अति-औचित्य प्रभाव (Over-justification Effect) तब होता है जब बाहरी पुरस्कार किसी कार्य को करने की व्यक्ति की आंतरिक अभिप्रेरणा को कम कर देते हैं।

उपरोक्त कथनों के प्रकाश में, नीचे दिए गए विकल्पों में से सही उत्तर चुनिए:

(A) (A) और (R) दोनों सही हैं और (R), (A) की सही व्याख्या है

(B) (A) और (R) दोनों सही हैं लेकिन (R), (A) की सही व्याख्या नहीं है

(C) (A) सही है लेकिन (R) गलत है

(D) (A) गलत है लेकिन (R) सही है

96. प्रोत्साहनों और कार्य निष्पादन के बीच संबंध के बारे में निम्नलिखित में से कौन सा कथन सही है?

(A) कार्य निष्पादन प्रोत्साहन सभी व्यक्तिगत कर्मचारियों में दैनिक परिणाम को समान रूप से बढ़ाते हैं

(B) गैर-वित्तीय पुरस्कार समग्र कर्मचारी प्रदर्शन पर शून्य सांख्यिकीय रूप से मापने योग्य प्रभाव डालते हैं

(C) पुरस्कार योजनाएं केवल तभी प्रभावी रहती हैं जब प्रशासनिक विवरण सख्ती से गोपनीय रखे जाएं

(D) प्रोत्साहन प्रभावशीलता पुरस्कार मूल्यांकन और प्रयास-पुरस्कार विश्वास पर निर्भर करती है

97. शिक्षकों के लिए एक अच्छी तरह से सुसज्जित, वातानुकूलित स्टाफ रूम और समर्पित व्यक्तिगत लॉकर प्रदान करना प्राथमिक रूप से किस रूप में कार्य करता है:

(A) बेहतर कार्य परिस्थितियां जो असंतोष को कम करती हैं (Working conditions that reduce dissatisfaction)

(B) संस्थागत मासिक पेरोल खातों के माध्यम से वितरित प्रत्यक्ष वित्तीय मुआवजा (Direct Financial Compensation)

(C) प्रशासनिक निगरानी प्रोटोकॉल के माध्यम से लागू दंडात्मक नकारात्मक पुनर्बलन

(D) क्षेत्रीय शैक्षिक कानून प्रावधानों द्वारा शासित अनिवार्य वैधानिक पात्रता

98. विद्यालय का एक प्रमुख यह सुनिश्चित करने के लिए समय सारणी को पुनर्गठित करने का निर्णय लेता है कि शाम को स्नातकोत्तर कक्षाओं में पढ़ने वाले शिक्षक को अंतिम दो कालांश (Periods) की छुट्टी मिले।

यह प्रशासनिक समायोजन किस रूप में कार्य करता है:

(A) वेतन में सीधे जमा किया जाने वाला एक अनिवार्य वैधानिक मौद्रिक भत्ता

(B) राष्ट्रीय वैधानिक शिक्षा अधिनियमों का एक प्रत्यक्ष प्रशासनिक उल्लंघन

(C) पेशेवर विकास का समर्थन करने वाला एक गैर-वित्तीय प्रोत्साहन

(D) प्रशासनिक दुर्व्यवहार के लिए लागू एक अवांछित दंडात्मक स्थानांतरण

99. जब एक प्राचार्य व्यवस्थित रूप से रोटेटिंग आधार पर विभिन्न शिक्षकों को प्रातःकालीन सभा का नेतृत्व करने की जिम्मेदारी सौंपता है, तो यह किसका एक अनुप्रयोग है:

(A) कार्य संवर्धन और पहचान (Job Enrichment and Recognition)

(B) रैंक में औपचारिक प्रशासनिक अवनति (Demotion)

(C) मानक समय-दर वित्तीय मुआवजा

(D) कार्यस्थल पर नकारात्मक पुनर्बलन तंत्र

100. विद्यालय के लिए एक प्रभावी प्रोत्साहन योजना तैयार करने में, निम्नलिखित में से कौन सा "समता (Equitability)" के सिद्धांत का प्रतिनिधित्व करता है?

(A) प्रोत्साहन योजनाओं के लिए वित्तीय आवंटन लगातार परिचालन बजट चक्रों में समान रहना चाहिए

(B) व्यक्तिगत कार्य निष्पादन मेट्रिक्स की परवाह किए बिना सभी संस्थागत कर्मियों को समान प्रोत्साहन भुगतान प्राप्त होता है

(C) प्रोत्साहन पात्रता कक्षा शिक्षकों तक सीमित रहती है जबकि प्रशासनिक सहायता कर्मियों को बाहर रखा जाता है

(D) प्रयास और प्रभाव के अनुरूप पुरस्कार, जो सभी कर्मचारियों पर निष्पक्ष रूप से लागू होते हैं

www.nodia.in

Downloaded from www.pdf.tube

73. यदि कोई प्रोत्साहन योजना जबरन-रैंकिंग प्रणाली (Forced-Ranking System) पर निर्भर करती है (उदा., शिक्षकों को एक वक्र पर ग्रेड देना जहाँ केवल 10% 'उत्कृष्ट' हो सकते हैं), तो मनोबल पर सबसे संभावित नकारात्मक परिणाम क्या है?
(A) सहज सहयोगात्मक पाठ योजना और टीम शिक्षण विधियों में एक महत्वपूर्ण वृद्धि (Significant Increase)
(B) कम सहयोग और उच्च अंतर-व्यक्तिगत संघर्ष (Reduced Collaboration and Higher Conflict)
(C) प्रबंधन इकाइयों को सौंपी गई औपचारिक कर्मचारी शिकायतों में एक उल्लेखनीय प्रशासनिक कमी
(D) अधिकांश कार्यरत शिक्षण कर्मियों द्वारा तत्काल आधिकारिक त्यागपत्र का सामूहिक प्रस्तुत करना

74. कौन सा प्रशासनिक दस्तावेज औपचारिक रूप से एक शिक्षक की असाधारण उपलब्धियों को दर्ज करता है, जो भविष्य की पदोन्नति के आधार के रूप में कार्य करता है और आस्थगित गैर-मौद्रिक प्रोत्साहन (Deferred Non-Monetary Incentive) के रूप में कार्य करता है?
(A) संस्थागत दैनिक विद्यालय लॉग बुक
(B) वार्षिक कार्य निष्पादन मूल्यांकन रिपोर्ट (Annual Performance Assessment Report - APAR)
(C) आधिकारिक खजाना नकद बही (Official Treasury Cash Ledger Book)
(D) प्रशासनिक आकस्मिक रजिस्टर (Administrative Contingent Register)

75. एक नए नियुक्त प्राचार्य ने देखा कि मनोबल अत्यधिक कम है क्योंकि पिछला प्रशासन अत्यधिक निरंकुश था और सार्वजनिक रूप से शिक्षकों की आलोचना करता था। प्राचार्य गैर-वित्तीय रणनीतियों का उपयोग करके मनोबल को बहाल करना चाहता है।
निम्नलिखित में से कौन सी कार्रवाई पहला सबसे उपयुक्त कदम है?
(A) सहभागितापूर्ण नेतृत्व (Participative Leadership) को अपनाना, चिंताओं को दूर करना और उपलब्धियों को सार्वजनिक रूप से स्वीकार करना
(B) सख्त अनुशासन स्थापित करने के लिए कम प्रदर्शन करने वाले शिक्षकों को तुरंत औपचारिक प्रशासनिक कारण बताओ नोटिस (Show Cause Notice) जारी करना
(C) सरकारी खजाने के आवंटन के माध्यम से वित्त पोषित एक अनधिकृत बड़े वित्तीय बोनस भुगतान की सार्वजनिक रूप से घोषणा करना
(D) विशेष रूप से संरचित संगठनात्मक टीम-निर्माण गतिविधियों के लिए समर्पित सप्ताहांत के अनिवार्य अतिरिक्त कार्य घंटों को लागू करना

76. शैक्षिक प्रशासन (Educational Administration) में, सक्षम शैक्षिक अधिकारियों द्वारा जारी "प्रशंसा पत्र (Certificate of Commendation)" को किस रूप में वर्गीकृत किया गया है?
(A) एक आंतरिक, कार्य निष्पादन-संबद्ध मौद्रिक प्रोत्साहन (Monetary Incentive)
(B) नागरिक नियमों के तहत एक अनिवार्य वैधानिक कल्याण प्रावधान
(C) एक बाह्य, गैर-मौद्रिक प्रोत्साहन (Extrinsic, Non-Monetary Incentive)
(D) एक दंडात्मक प्रशासनिक नकारात्मक प्रोत्साहन

77. निम्नलिखित में से कौन सा आमतौर पर श्रेष्ठ शिक्षक पुरस्कार योजना (Best Teacher Award Scheme) का उद्देश्य नहीं है?
(A) समाज में शिक्षकों के प्राथमिक योगदान को सार्वजनिक रूप से मान्यता देना
(B) शिक्षकों को अभिनव शिक्षण पद्धतियों (Innovative Pedagogical Practices) को अपनाने के लिए अभिप्रेरित करना
(C) शिक्षण पेशे की सामाजिक प्रतिष्ठा को बढ़ाना
(D) कर्ज में डूबे शिक्षकों को वित्तीय राहत/बेलआउट (Financial Relief) प्रदान करना

78. डेविड मैक्लेलैंड के आवश्यकता सिद्धांत (Need Theory) के अनुसार, "संबद्धता की उच्च आवश्यकता (Need for Affiliation)" वाला शिक्षक किस प्रकार के प्रोत्साहन से सबसे अधिक अभिप्रेरित होगा?
(A) उच्च समकक्षी दृश्यता के साथ व्यक्तिगत नकद पुरस्कार प्रतियोगिताओं में भाग लेना
(B) संस्थागत वित्तीय बजट पर एकमात्र प्रशासनिक नियंत्रण और अधिकार का प्रयोग करना
(C) सहयोगात्मक समिति कार्य और आउटरीच परियोजनाओं के अवसर
(D) शून्य अनिवार्य सहकर्मी बातचीत के साथ एक पृथक व्यक्तिगत कार्यक्षेत्र में काम करना

NODIA

79. मानव संसाधन प्रबंधन (Human Resource Management) में "गोल्डन हथकड़ी (Golden Handcuffs)" शब्द का तात्पर्य है:
(A) भ्रष्ट लोक सेवकों के खिलाफ लागू की गई औपचारिक प्रशासनिक अनुशासनात्मक मंजूरी (Disciplinary Sanction)
(B) मूल्यवान कर्मचारियों को बनाए रखने के लिए संरचित वित्तीय प्रोत्साहन (Financial Incentives)
(C) सेवानिवृत्त कर्मचारियों को भेंट की गई बहुमूल्य सोने की स्मारक भौतिक ट्रॉफी
(D) अनिवार्य सेवानिवृत्ति आयु सीमाओं को नियंत्रित करने वाले वैधानिक सिविल सेवा नियम

80. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।
अभिकथन (A): विद्यालय में 'महीने का कर्मचारी (Employee

होते हैं जैसे बोनस, विशेष वेतन (Special Pay) तथा अतिरिक्त कार्यों हेतु प्रदान किया जाने वाला मानदेय (Honorarium)।

10. (A) केवल I और II
गैर-मौद्रिक प्रोत्साहन (Non-Monetary Incentives) कर्मचारियों की मनोवैज्ञानिक तथा सामाजिक आवश्यकताओं की पूर्ति करते हैं, लेकिन बुनियादी वित्तीय मुआवजे (Financial Compensation) के बिना वे अप्रभावी सिद्ध होते हैं। ये केवल पदोन्नति तक सीमित नहीं हैं बल्कि इनमें कार्य संवर्धन (Job Enrichment) भी शामिल है। अतः दिए गए कथनों में से पहला और दूसरा कथन पूर्णतः सत्य हैं।

11. (A) नियमित पदोन्नति रिक्तियों (Promotional Vacancies) की कमी से उत्पन्न करियर ठहराव (Career Stagnation)
सरकारी संस्थानों में करियर प्रगति योजनाएं (Career Progression Schemes) मुख्य रूप से नियमित पदोन्नति रिक्तियों के अभाव में उत्पन्न होने वाले करियर ठहराव (Career Stagnation) की समस्या से निपटने के लिए लागू की जाती हैं। ये योजनाएं वित्तीय उन्नयन प्रदान करके कर्मचारियों के मनोबल को बनाए रखने और उनकी कार्य अभिप्रेरणा में निरंतरता सुनिश्चित करने का कार्य करती हैं।

12. (C) शैक्षणिक परिणाम गुणात्मक (Qualitative), जटिल और दैनिक रूप से मात्रांकित करने में कठिन होते हैं
शिक्षण पेशे में इकाई-दर (Piece-Rate) प्रोत्साहन प्रणाली अनुपयुक्त मानी जाती है क्योंकि शैक्षणिक परिणाम गुणात्मक (Qualitative), जटिल तथा दीर्घकालिक होते हैं। छात्रों के बौद्धिक विकास और अधिगम परिणामों को दैनिक आधार पर सटीक रूप से मापना संभव नहीं है, जिससे औद्योगिक उत्पादन जैसी मात्रात्मक गणना प्रणाली शिक्षा क्षेत्र में व्यावहारिक नहीं रहती है।

13. (D) महंगाई भत्ता (Dearness Allowance - DA)
महंगाई भत्ता (Dearness Allowance) जीवन यापन की लागत में वृद्धि और मुद्रास्फीति के प्रभाव को संतुलित करने के लिए दिया जाने वाला एक वैधानिक एवं क्षतिपूर्ति भत्ता (Compensatory Allowance) है। यह व्यक्तिगत कार्य निष्पादन (Performance) से जुड़ा हुआ प्रोत्साहन नहीं है, बल्कि सभी पात्र कर्मचारियों को उनके मूल वेतन के आधार पर अनिवार्य रूप से प्रदान किया जाता है।

14. (C) एकरसता को कम करने के लिए शिक्षक की भूमिका में समान प्रकार के विविध कार्यों को जोड़ना
गैर-मौद्रिक प्रोत्साहन के रूप में कार्य विस्तार (Job Enlargement) का तात्पर्य शिक्षक की भूमिका में समान जटिलता स्तर के विविध कार्यों को जोड़ना है। इसका मुख्य उद्देश्य दैनिक दिनचर्या की एकरसता (Monotony) को कम करना और कार्यक्षेत्र को क्षैतिज रूप से विस्तृत करके कर्मचारी की सहभागिता और रुचि को बनाए रखना होता है।

15. (B) कार्य संवर्धन (Job Enrichment)
जब किसी शिक्षक को अधिक स्वायत्तता, उच्च उत्तरदायित्व और निर्णय लेने का अधिकार सौंपा जाता है, तो यह कार्य संवर्धन (Job Enrichment) कहलाता है। यह प्रक्रिया कार्य को अधिक चुनौतीपूर्ण और सार्थक बनाकर आंतरिक अभिप्रेरणा (Intrinsic Motivation) को बढ़ाती है, जिससे कर्मचारी में आत्म-सम्मान और पेशेवर संतुष्टि की भावना विकसित होती है।

16. (D) विशेष और सराहनीय प्रकृति के आकस्मिक कार्य के लिए प्रदान किया जाने वाला भुगतान (Ex-gratia Payment)
प्रशासनिक वित्तीय नियमों के अनुसार मानदेय (Honorarium) एक अनुग्रह भुगतान (Ex-gratia Payment) है, जो किसी कर्मचारी को उसकी नियमित आधिकारिक जिम्मेदारियों से परे किसी विशेष, आकस्मिक या सराहनीय प्रकृति के कार्य को पूरा करने के लिए दिया जाता है। यह आवर्ती वेतन का हिस्सा नहीं होता बल्कि विशिष्ट योगदान का मौद्रिक प्रतिफल होता है।

17. (A) सामूहिक परिचालन दक्षता (Collective Operational Efficiency) को प्रोत्साहित करना और त्योहारों पर मनोबल बढ़ाना
गैर-राजपत्रित कर्मचारियों को तदर्थ बोनस (Ad-hoc Bonus) प्रदान करने का मुख्य उद्देश्य सामूहिक परिचालन दक्षता (Collective Operational Efficiency) को बढ़ाना और त्योहारों के दौरान उनका मनोबल बढ़ाना है। यह वित्तीय प्रोत्साहन कर्मचारियों में संगठन के प्रति प्रतिबद्धता और कार्य निष्पादन के प्रति सकारात्मक दृष्टिकोण विकसित करने में मदद करता है।

18. (C) शिक्षक की आधिकारिक सेवा पुस्तिका (Service Book) या कार्य निष्पादन मूल्यांकन रिपोर्ट (Performance Appraisal Report) में "उत्कृष्ट" मूल्यांकन प्रविष्टि दर्ज करना
आधिकारिक सेवा पुस्तिका (Service Book) या कार्य निष्पादन मूल्यांकन रिपोर्ट (Performance Appraisal Report) में "उत्कृष्ट" प्रविष्टि दर्ज करना एक गैर-वित्तीय पहचान रणनीति है। यह औपचारिक रिकॉर्ड शिक्षक के दीर्घकालिक करियर विकास, पदोन्नति अवसरों और संस्थागत प्रतिष्ठा में सुधार के लिए अत्यंत महत्वपूर्ण होता है, जो पेशेवर मनोबल को सुदृढ़ करता है।

19. (A) आत्म-सम्मान की आवश्यकताएं (Esteem Needs)
मास्लो के आवश्यकता पदानुक्रम सिद्धांत (Maslow's Hierarchy of Needs) के अनुसार श्रेष्ठ शिक्षक पुरस्कार जैसे गैर-मौद्रिक प्रोत्साहन आत्म-सम्मान की आवश्यकताओं (Esteem Needs) को पूरा करते हैं। ये पुरस्कार व्यक्ति को सामाजिक प्रतिष्ठा, मान्यता और उपलब्धि की भावना प्रदान करते हैं, जिससे उसकी आंतरिक प्रेरणा और कार्य के प्रति प्रतिबद्धता में अत्यधिक वृद्धि होती है।

20. (A) और (R) दोनों सही हैं और (R), (A) की सही व्याख्या है
शिक्षण एक सहयोगात्मक प्रक्रिया है जहाँ सभी शिक्षकों के प्रयास एक-दूसरे पर निर्भर होते हैं। इसलिए समूह प्रोत्साहन

Click Here to Buy book on Flipkart

उत्तर (व्याख्या सहित)

1. (A) विशिष्ट व्यवहारों को प्रोत्साहित करने या कार्य निष्पादन (Performance) में सुधार करने के लिए डिज़ाइन किया गया एक बाह्य उद्दीपक या पुरस्कार (External Stimulus or Reward)
शैक्षणिक प्रबंधन (Educational Management) के अंतर्गत प्रोत्साहन (Incentive) एक बाह्य उद्दीपक (External Stimulus) है। इसका मुख्य उद्देश्य कर्मचारियों के कार्य निष्पादन (Performance) में सुधार करना और वांछित कार्य व्यवहार को प्रेरित करना है। यह संस्थागत उद्देश्यों (Institutional Objectives) को प्राप्त करने के लिए सकारात्मक सुदृढीकरण (Positive Reinforcement) के रूप में कार्य करता है।

2. (C) मौद्रिक और गैर-मौद्रिक (Monetary and Non-monetary)
संगठनात्मक व्यवहार (Organizational Behavior) में प्रोत्साहनों को उनकी मौलिक प्रकृति के आधार पर मुख्य रूप से मौद्रिक (Monetary) और गैर-मौद्रिक (Non-monetary) श्रेणियों में वर्गीकृत किया जाता है। मौद्रिक प्रोत्साहन में नकद पुरस्कार और भत्ते जैसे प्रत्यक्ष वित्तीय लाभ शामिल होते हैं, जबकि गैर-मौद्रिक प्रोत्साहन में सार्वजनिक मान्यता (Public Recognition) और कार्य संतुष्टि जैसे मनोवैज्ञानिक घटक शामिल हैं।

3. (A) नकारात्मक प्रोत्साहन (Negative Incentive)
नकारात्मक प्रोत्साहन (Negative Incentive) एक ऐसा प्रबंधकीय उपाय है जिसका उपयोग अवांछित कार्य व्यवहार को हतोत्साहित करने के लिए किया जाता है। चेतावनी पत्र जारी करना या छुट्टी में कटौती की चेतावनी देना अनुशासनात्मक नियंत्रण (Disciplinary Control) का हिस्सा है। यह दंडात्मक क्रियाविधि (Punitive Mechanism) के माध्यम से कार्यस्थल पर वांछित व्यवहार लागू करने का प्रयास करता है।

4. (D) हर्ज़बर्ग का द्वि-घटक सिद्धांत (Herzberg's Two-Factor Theory)
फ्रेडेरिक हर्ज़बर्ग का द्वि-घटक सिद्धांत (Herzberg's Two-Factor Theory) कार्य अभिप्रेरणा को आरोग्य घटकों (Hygiene Factors) तथा अभिप्रेरक घटकों (Motivators) के रूप में वर्गीकृत करता है। वेतन जैसे आरोग्य घटक केवल असंतोष को समाप्त करते हैं, जबकि पहचान और मान्यता जैसे आंतरिक अभिप्रेरक घटक कर्मचारियों को कार्य निष्पादन (Performance) में निरंतर उत्कृष्टता हेतु प्रेरित करते हैं।

NODIA

5. (A) और (R) दोनों सही हैं और (R), (A) की सही व्याख्या है
शैक्षणिक संस्थानों में वित्तीय प्रोत्साहन (Financial Incentives) कर्मचारियों का असंतोष दूर करते हैं, परंतु वे दीर्घकालिक आंतरिक अभिप्रेरणा (Intrinsic Motivation) उत्पन्न नहीं करते। मनोबल बनाए रखने के लिए मान्यता और विकास जैसे आंतरिक घटक आवश्यक हैं। इसीलिए वित्तीय लाभ केवल आरोग्य घटक (Hygiene Factor) के रूप में कार्य करते हैं और सही व्याख्या प्रदान करते हैं।

6. (C) प्रासंगिक उच्च शैक्षणिक योग्यता प्राप्त करने के लिए एकमुश्त नकद पुरस्कार (Cash Award)
विद्यालय प्रणाली में बाह्य मौद्रिक प्रोत्साहन (Extrinsic Monetary Incentive) प्रत्यक्ष वित्तीय पुरस्कारों से संबंधित होता है। उच्च शैक्षणिक योग्यता प्राप्त करने पर दिया जाने वाला एकमुश्त नकद पुरस्कार (Cash Award) कर्मचारी के निष्पादन और ज्ञान वृद्धि के प्रत्यक्ष वित्तीय पुनर्भुगतान के रूप में कार्य करता है, जो उसे बेहतर निष्पादन के लिए बाह्य रूप से प्रेरित करता है।

7. (D) संयोजकता (Valence)
विक्टर व्रूम के प्रत्याशा सिद्धांत (Vroom's Expectancy Theory) के अनुसार, संयोजकता (Valence) किसी कर्मचारी द्वारा किसी विशिष्ट पुरस्कार या प्रोत्साहन को दिए जाने वाले कथित मूल्य या आकर्षण को संदर्भित करती है। यदि कर्मचारी किसी प्रोत्साहन को अत्यधिक मूल्यवान मानता है, तो उसकी कार्य अभिप्रेरणा (Work Motivation) और प्रयास स्तर में वृद्धि देखने को मिलती है।

8. (A) योग्यता स्तर के आधार पर एकमुश्त नकद प्रोत्साहन (Lump-sum Cash Incentive) प्रदान किया जाता है
लोक सेवा वेतन आयोग के दिशा-निर्देशों के अनुसार सरकारी सेवकों द्वारा उच्च योग्यता अर्जित करने पर योग्यता स्तर के आधार पर एकमुश्त नकद प्रोत्साहन (Lump-sum Cash Incentive) प्रदान करने का प्रावधान है। यह वित्तीय प्रोत्साहन कर्मचारियों को निरंतर व्यावसायिक विकास (Professional Development) तथा शैक्षणिक संवर्धन हेतु प्रेरित करने के लिए दिया जाता है।

9. (B) सरकारी औषधालय में चिकित्सा परामर्श (Medical Consultation)
सरकारी औषधालय में चिकित्सा परामर्श (Medical Consultation) एक कल्याणकारी सुविधा (Welfare Facility) और अप्रत्यक्ष गैर-नकद लाभ है, जिसे प्रत्यक्ष मौद्रिक प्रोत्साहन के रूप में वर्गीकृत नहीं किया जाता है। प्रत्यक्ष मौद्रिक प्रोत्साहन में प्रत्यक्ष वित्तीय भुगतान शामिल

Dedication) देने के सिद्धांत पर कार्य करते हैं। ये सम्मान शिक्षकों के सामाजिक स्तर को बढ़ाते हैं और संपूर्ण शिक्षण समुदाय के लिए प्रेरणा स्रोत बनते हैं।

32. (D) अभिनव शिक्षण विधियां (Innovative Pedagogical Practices) और समुदाय लामबंदी (Community Mobilization)
श्रेष्ठ शिक्षक पुरस्कारों के मूल्यांकन रुब्रिक्स में शिक्षक द्वारा अपनाई गई अभिनव शिक्षण विधियों (Innovative Pedagogical Practices), छात्र अधिगम संवर्धन तथा समुदाय लामबंदी में उसके योगदान को प्रमुखता दी जाती है। यह मूल्यांकन शिक्षक के वास्तविक शैक्षणिक प्रभाव और समाज में उसकी सक्रिय सहभागिता को मापने का कार्य करता है।

33. (A) सेवा पुस्तिका (Service Book) में रखी गई आधिकारिक प्रशंसा पत्र प्रविष्टि
शिक्षक की आधिकारिक सेवा पुस्तिका (Service Book) में रखी गई प्रशंसा पत्र की प्रविष्टि एक दीर्घकालिक प्रशासनिक गैर-मौद्रिक लाभ प्रदान करती है। यह रिकॉर्ड भविष्य में करियर उन्नति, पदोन्नति और वरिष्ठता निर्धारण के समय अत्यंत मूल्यवान साबित होता है, जो शिक्षक के करियर ट्रैक को स्थायी रूप से मजबूत बनाता है।

34. (C) समकक्षी इनपुट और परिणामों की तुलना में पुरस्कारों की कथित निष्पक्षता (Perceived Fairness)
एडम्स के समता सिद्धांत (Equity Theory) के अनुसार कर्मचारी का मनोबल इस बात से प्रभावित होता है कि वह अपने प्रयासों और परिणामों की तुलना अन्य सहकर्मियों के प्रयासों और परिणामों से किस प्रकार करता है। पुरस्कारों का निष्पक्ष और समतापूर्ण वितरण कर्मचारियों में न्याय और संतुष्टि की भावना पैदा करता है।

35. (A) और (R) दोनों सही हैं और (R), (A) की सही व्याख्या है
प्रोत्साहन योजना में निष्पक्षता और विश्वास बनाए रखने के लिए पारदर्शी मानदंडों का होना अनिवार्य है। अस्पष्ट नियमों से पक्षपात की धारणा पैदा होती है, जिससे कर्मचारियों की कार्य संतुष्टि और मनोबल में भारी गिरावट आती है। अतः कारण अभिकथन की एकदम सटीक और तार्किक व्याख्या प्रस्तुत करता है।

36. (D) सहभागितापूर्ण निर्णय निर्माण (Participative Decision-Making)
सहभागितापूर्ण निर्णय निर्माण (Participative Decision-Making) एक अमूर्त गैर-वित्तीय प्रोत्साहन का सशक्त रूप है। जब शिक्षकों को नीतिगत निर्णयों में शामिल किया जाता है, तो उनमें स्वायत्तता और स्वामित्व (Sense of Ownership) की भावना उत्पन्न होती है, जिससे विद्यालय की जलवायु और सांगठनिक वातावरण में व्यापक सुधार होता है।

37. (B) कर्मचारी स्वास्थ्य योजना लाभ (Employee Health Scheme Benefits)
कर्मचारी स्वास्थ्य योजना लाभ (Employee Health Scheme Benefits) शिक्षकों को चिकित्सा आपात स्थितियों के दौरान होने वाले भारी वित्तीय संकट से सुरक्षा प्रदान करते हैं। यह कल्याणकारी प्रशासनिक तंत्र कर्मचारियों में सामाजिक और आर्थिक सुरक्षा की भावना उत्पन्न करता है, जिससे अप्रत्यक्ष रुप से उनका कार्य मनोबल सुदृढ़ बना रहता है।

38. (C) एक बाह्य उद्दीपक (External Stimulus) जो आंतरिक प्रेरणा को निर्देशित करता है
अभिप्रेरणा (Motivation) एक आंतरिक बल है जो व्यक्ति को कार्य करने के लिए प्रेरित करता है, जबकि प्रोत्साहन (Incentive) एक बाह्य उद्दीपक (External Stimulus) है। प्रोत्साहन का मुख्य कार्य इस आंतरिक अभिप्रेरणा को जगाना और उसे संस्थागत लक्ष्यों को प्राप्त करने की दिशा में सही मार्गदर्शन प्रदान करना है।

39. (D) मापने योग्य, अवलोकनीय और विद्यालय के लक्ष्यों से जुड़ा हुआ
किसी प्रोत्साहन योजना को प्रभावी बनाने के लिए कार्य निष्पादन का मापने योग्य, अवलोकनीय और विद्यालय के रणनीतिक लक्ष्यों से स्पष्ट रुप से जुड़ा होना आवश्यक है। जब मूल्यांकन मानदंड वस्तुनिष्ठ होते हैं, तो कर्मचारियों को अपनी प्रगति का स्पष्ट आकलन रहता है और प्रोत्साहन प्रणाली विश्वसनीय बनती है।

40. (B) केवल I और III
समूह प्रोत्साहन योजनाएं (Group Incentive Schemes) साझा जिम्मेदारी और टीम वर्क को सुदृढ़ करती हैं। ये योजनाएं विशेष रूप से तब उपयोगी होती हैं जब व्यक्तिगत योगदानों को अलग करना कठिन हो। हालांकि, ये कम प्रदर्शन करने वालों की समस्या को पूरी तरह खत्म नहीं करतीं। अतः कथन I और III सही हैं।

41. (B) एक प्रमुख परियोजना का सफलतापूर्वक नेतृत्व करने के लिए एक शिक्षक की तुरंत सराहना करना
स्किनर के पुनर्बलन सिद्धांत (Reinforcement Theory) का मुख्य आधार यह है कि जिस व्यवहार को तुरंत सकारात्मक प्रतिक्रिया मिलती है, वह दोहराया जाता है। किसी सफल परियोजना के बाद शिक्षक की तुरंत सार्वजनिक सराहना करना सकारात्मक सुदृढ़ीकरण (Positive Reinforcement) का उदाहरण है जो भविष्य में बेहतर निष्पादन को बढ़ावा देता है।

42. (B) विश्वास का संकेत देता है, स्थिति बढ़ाता है और विकास (Growth) को बढ़ावा देता है
अधिकारों का प्रत्यायोजन (Delegation of Authority) एक महत्वपूर्ण गैर-मौद्रिक प्रोत्साहन है क्योंकि यह कर्मचारी में नेतृत्व के प्रति प्रशासनिक विश्वास व्यक्त करता है। यह उसकी संगठनात्मक स्थिति को ऊँचा उठाता है, नई क्षमताएं सीखने का अवसर देता है और उसके व्यक्तिगत एवं पेशेवर विकास (Growth) में सहायक होता है।

NODIA

43. (A) प्रोत्साहन के लिए पात्र होने के लिए आवश्यक न्यूनतम निष्पादन (Minimum Performance)
प्रोत्साहन डिज़ाइन में दहलीज निष्पादन स्तर (Threshold Performance Level) उस न्यूनतम प्रदर्शन सीमा को दर्शाता है जिसे किसी कर्मचारी को पुरस्कार या प्रोत्साहन के लिए पात्र बनने हेतु प्राप्त करना अनिवार्य होता है। इस सीमा से कम प्रदर्शन करने पर कर्मचारी प्रोत्साहन योजना के लाभ से वंचित रह जाता है।

44. (C) यह प्रयास और निष्पादन में व्यक्तिगत भिन्नताओं को पुरस्कृत नहीं करता है
"समय-दर" वेतन (Time-Rate Pay) प्रणाली की मुख्य सीमा यह है कि यह केवल उपस्थिति के आधार पर निश्चित भुगतान करती है। यह शिक्षकों के व्यक्तिगत प्रयासों, कार्यकुशलता या शैक्षणिक परिणामों में भिन्नता को पहचाने बिना सभी को समान मुआवजा देती है, जिससे असाधारण कार्य करने वालों को प्रेरणा नहीं मिलती।

45. (D) उसे एक शिक्षक मेंटर (Teacher Mentor) के रूप में नियुक्त करना और उसे राज्य शिक्षक पुरस्कार के लिए नामांकित करना
लगातार उत्कृष्ट परिणाम देने वाली वरिष्ठ शिक्षिका को शिक्षक मेंटर (Teacher Mentor) बनाना तथा राज्य पुरस्कार हेतु नामांकित करना अत्यंत प्रभावी गैर-वित्तीय प्रोत्साहन है। यह कदम उसकी विशिष्ट क्षमता को पहचान देता है, उसकी पेशेवर प्रतिष्ठा को बढ़ाता है और उसमें कार्य के प्रति नया उत्साह जगाता है।

46. (C) प्रोत्साहन के आकार के संबंध में कार्य निष्पादन में कैसे बदलाव (Performance Variation) आता है
प्रोत्साहन लोच (Incentive Elasticity) की अवधारणा यह मापती है कि दिए जाने वाले प्रोत्साहन के परिमाण या आकार में परिवर्तन करने पर कर्मचारियों के कार्य निष्पादन (Performance Variation) में कितना आनुपातिक बदलाव आता है। यह प्रबंधकों को प्रोत्साहन संरचना की संवेदनशीलता और प्रभावशीलता का आकलन करने में सहायता करती है।

47. (B) मौद्रिक प्रोत्साहन (Monetary Incentive) – किसी शिक्षक को हाउस मास्टर नियुक्त करना
किसी शिक्षक को हाउस मास्टर नियुक्त करना एक गैर-मौद्रिक प्रोत्साहन (Non-Monetary Incentive) है क्योंकि यह जिम्मेदारी, पद और प्रतिष्ठा में वृद्धि करता है। इसे सीधे मौद्रिक लाभ के रूप में वर्गीकृत नहीं किया जा सकता है। अतः यह विकल्प गलत युग्म को प्रदर्शित करता है।

48. (D) अभिप्रेरणा लक्ष्य-निर्देशित प्रेरणा है; मनोबल समूह की अभिवृत्ति और जलवायु (Group Attitude and Climate) है
अभिप्रेरणा (Motivation) एक व्यक्तिगत, आंतरिक और लक्ष्य-निर्देशित बल है जो किसी विशिष्ट कार्य को पूरा करने हेतु प्रेरित करता है। इसके विपरीत, मनोबल (Morale) एक समूह की मनोवैज्ञानिक स्थिति, अभिवृत्ति और वातावरण (Climate) को दर्शाता है जो साझा उद्देश्यों के प्रति उनकी संयुक्त प्रतिबद्धता को उजागर करता है।

49. (A) लाभ-साझाकरण योजना (Gain-sharing Plan)
लाभ-साझाकरण योजना (Gain-sharing Plan) एक ऐसा वित्तीय प्रोत्साहन मॉडल है जिसमें कर्मचारी सामूहिक प्रयासों (जैसे ऊर्जा संरक्षण या संसाधनों की बचत) के माध्यम से संगठन का व्यय घटाते हैं, और उत्पन्न बचत का एक हिस्सा कर्मचारियों के बीच बोनस के रूप में वितरित किया जाता है।

50. (A) और (R) दोनों सही हैं और (R), (A) की सही व्याख्या है
प्रोत्साहन की प्रभावशीलता में समयबद्धता (Timeliness) का अत्यधिक महत्व है। यदि किसी उत्कृष्ट कार्य के बहुत समय बाद पुरस्कार दिया जाता है, तो उसका सकारात्मक व्यवहार के साथ मनोवैज्ञानिक संबंध कमजोर पड़ जाता है। इसलिए कारण अभिकथन की पूर्णतः सही और स्पष्ट व्याख्या करता है।

51. (A) किसी एकल विशेषता पर आधारित पूर्वाग्रह मूल्यांकन की निष्पक्षता को कमजोर करता है
हेलो प्रभाव (Halo Effect) तब होता है जब एक मूल्यांकनकर्ता किसी कर्मचारी की केवल एक विशिष्ट सकारात्मक या नकारात्मक विशेषता के आधार पर उसके समग्र निष्पादन का मूल्यांकन कर लेता है। यह पूर्वाग्रह मूल्यांकन प्रक्रिया की निष्पक्षता को समाप्त करता है, जिससे योग्य कर्मचारियों का मनोबल गिरता है।

52. (D) कर्मचारी व्यापक लक्ष्यों की उपेक्षा करते हुए केवल पुरस्कृत मेट्रिक्स पर ध्यान केंद्रित कर सकते हैं
त्रुटिपूर्ण व्यक्तिगत मौद्रिक प्रोत्साहन योजनाओं से कर्मचारी केवल उन्हीं विशिष्ट संकेतकों या मेट्रिक्स पर ध्यान केंद्रित करने लगते हैं जिन पर नकद लाभ मिलता है। इसके परिणामस्वरूप वे संस्था के व्यापक शैक्षणिक, नैतिक और सह-पाठ्यचर्या संबंधी महत्वपूर्ण उद्देश्यों की पूरी तरह से उपेक्षा करने लगते हैं।

53. (B) मास्लो का आवश्यकता पदानुक्रम (Maslow's Need Hierarchy)
मास्लो के आवश्यकता पदानुक्रम सिद्धांत के अनुसार यदि किसी कर्मचारी की प्राथमिक शारीरिक (Physiological) और सुरक्षा संबंधी आवश्यकताएं ही पूरी नहीं हो पा रही हैं, तो गैर-मौद्रिक प्रोत्साहन प्रभावी सिद्ध नहीं होते। संविदा शिक्षकों के लिए बुनियादी वित्तीय आवश्यकताएं पूरी होना उच्च-स्तरीय अभिप्रेरकों से अधिक प्राथमिक होता है।

54. (C) नहीं, छात्र कल्याण कोष (Student Welfare Fund) का उपयोग कर्मचारियों के नकद बोनस के लिए नहीं किया जा सकता है
सरकारी वित्तीय नियमों के तहत छात्र कल्याण कोष (Student Welfare Fund) का उपयोग केवल छात्रों के लाभ और कल्याणकारी गतिविधियों के लिए ही किया जा सकता है। इस निषिद्ध कोष से शिक्षकों या अन्य कर्मचारियों के लिए नकद बोनस या वित्तीय प्रोत्साहन प्रदान करना कानूनी रूप से अवैध है।

Downloaded from www.pdf.tube

55. (B) केवल I, II और III
गैर-वित्तीय प्रोत्साहन मुद्रास्फीति से प्रभावित नहीं होते, उन्हें व्यक्तिगत आवश्यकताओं के अनुकूल ढाला जा सकता है और वे नेतृत्व शैली पर निर्भर करते हैं। हालांकि, वे पर्याप्त मूल वेतन की आवश्यकता को पूरी तरह से प्रतिस्थापित नहीं कर सकते। अतः कथन I, II और III सही हैं।

56. (A) क्षमता निर्माण प्रोत्साहन (Capacity Building Incentive)
उत्कृष्ट शिक्षकों को अंतरराष्ट्रीय प्रशिक्षण या प्रतिष्ठित राष्ट्रीय कार्यशालाओं में भेजने की पहल क्षमता निर्माण प्रोत्साहन (Capacity Building Incentive) कहलाती है। यह प्रक्रिया न केवल शिक्षक के ज्ञान और कौशलों का संवर्धन करती है, बल्कि उसे संगठन द्वारा अत्यधिक सम्मानित और मूल्यवान महसूस कराती है।

57. (B) पुरस्कार मानदंडों की गोपनीयता (Secrecy of Reward Criteria)
प्रोत्साहन योजना को सफल और विश्वसनीय बनाने के लिए सरलता, स्पष्टता, और तत्परता आवश्यक है। पुरस्कार मानदंडों को गोपनीय रखना (Secrecy) एक गलत अभ्यास है क्योंकि गोपनीयता से संगठन में अविश्वास, पक्षपात की शंका और असंतोष उत्पन्न होता है, जो मनोबल को नुकसान पहुँचाता है।

58. (B) विश्वास और कार्यस्थल के आधुनिकीकरण का संकेत देने वाला एक आंतरिक अभिप्रेरक (Intrinsic Motivator)
शिक्षकों को डिजिटल उपकरण जैसे लैपटॉप या टैबलेट प्रदान करना प्रशासनिक रूप से एक कार्य-उपकरण है, परंतु मनोवैज्ञानिक रूप से यह प्रबंधन के विश्वास और आधुनिक तकनीक के प्रति समर्थन को दर्शाता है। यह शिक्षकों में स्वायत्तता और व्यावसायिक सक्षमता की भावना बढ़ाकर आंतरिक अभिप्रेरक का कार्य करता है।

59. (A) पेशेवर प्रतिष्ठा के लिए जमीनी स्तर के शैक्षिक नवाचारों (Educational Innovations) को मान्यता देना
शिक्षक नवाचार (Teacher Innovator) पहलों का प्राथमिक लक्ष्य कक्षा में अध्यापन की नई और प्रभावी पद्धतियों को विकसित करने वाले शिक्षकों के प्रयासों को मान्यता देना है। यह प्रोत्साहन शिक्षकों को नए प्रयोग करने के लिए प्रेरित करता है और उनके पेशेवर सम्मान और प्रतिष्ठा में वृद्धि करता है।

60. (C) टीम वर्क को बढ़ावा देने के लिए एक समूह गैर-वित्तीय प्रोत्साहन लागू करना
विवादित विभागों के मध्य समन्वय स्थापित करने के लिए 'महीने का सबसे सहयोगात्मक विभाग' की रोलिंग ट्रॉफी प्रारंभ करना एक समूह गैर-वित्तीय प्रोत्साहन है। यह उपाय व्यक्तिगत मतभेदों को मिटाकर साझा लक्ष्यों, अंतर-विषयक सहयोग और स्वस्थ अंतर-विभागीय टीम वर्क को सक्रिय रूप से प्रोत्साहित करता है।

61. (D) उच्च कर्मचारी टर्नओवर (Employee Turnover) और लगातार स्थानांतरण अनुरोध
उच्च कर्मचारी टर्नओवर (Employee Turnover) और बार-बार स्थानांतरण के अनुरोध कार्यस्थल पर खराब वातावरण और कम मनोबल के संकेतक हैं। उच्च मनोबल वाले वातावरण में अनुपस्थिति की दर कम रहती है, कर्मचारी स्वेच्छा से अतिरिक्त जिम्मेदारियां लेते हैं और सहकर्मियों में सकारात्मक संचार देखने को मिलता है।

62. (C) वैधानिक कल्याण – मातृत्व अवकाश (Maternity Leave)
मातृत्व अवकाश (Maternity Leave) एक वैधानिक कल्याणकारी प्रावधान (Statutory Welfare Provision) है जो महिला कर्मचारियों को श्रम कानूनों के तहत अनिवार्य रूप से प्रदान किया जाता है। यह कोई कार्य-आधारित प्रोत्साहन या शास्ति नहीं है, बल्कि एक कानूनी रूप से संरक्षित अधिकार है।

63. (B) मौद्रिक लाभ और उच्च प्रशासनिक स्थिति (Administrative Status) दोनों
पदोन्नति (Promotion) एक अत्यंत शक्तिशाली प्रोत्साहन के रूप में कार्य करती है क्योंकि यह कर्मचारी को बढ़े हुए वेतनमान के साथ-साथ उच्च पद, अधिकार, और प्रशासनिक स्थिति (Administrative Status) प्रदान करती है। यह मौद्रिक और गैर-मौद्रिक दोनों आवश्यकताओं को एक साथ संतुष्ट करने में सक्षम है।

64. (D) सार्वजनिक प्रशंसा आत्म-सम्मान (Self-esteem) को बढ़ाती है, जबकि व्यक्तिगत फटकार गरिमा को बनाए रखती है
"सार्वजनिक पहचान, व्यक्तिगत फटकार" का सिद्धांत यह सुनिश्चित करता है कि कर्मचारियों की सफलता का जश्न सबके सामने मनाकर उनका आत्म-सम्मान बढ़ाया जाए, जबकि सुधार योग्य गलतियों की चर्चा व्यक्तिगत रूप से करके उनकी गरिमा और स्वाभिमान को ठेस पहुँचाए बिना आवश्यक मार्गदर्शन प्रदान किया जाए।

65. (C) (A) सही है लेकिन (R) गलत है
नियमित रचनात्मक प्रतिक्रिया (Constructive Feedback) एक महत्वपूर्ण गैर-वित्तीय प्रोत्साहन है जो शिक्षकों को अपनी पद्धतियां सुधारने में मदद करता है। हालांकि, यह कहना गलत है कि इसका सक्षमता की आवश्यकता पर असर नहीं पड़ता; यह वास्तव में शिक्षक की पेशेवर सक्षमता की भावना को सुदृढ़ करता है।

66. (C) रेफरल बोनस (Referral Bonus)
किसी संस्था में जब कोई कर्मचारी अपनी सिफारिश के माध्यम से किसी योग्य और सक्षम उम्मीदवार की नियुक्ति करवाने में सफलता प्राप्त करता है, तो उसे दिया जाने वाला मौद्रिक पुरस्कार रेफरल बोनस (Referral Bonus) कहलाता है। यह भर्ती लागत को कम करने की एक प्रभावी रणनीति है।

NODIA

67. (A) एक लेनदेन संबंधी मानसिकता (Transactional Mindset) को बढ़ावा देना जहाँ अपुरस्कृत कार्यों से बचा जाता है
मौद्रिक प्रोत्साहनों की एक बड़ी सीमा यह है कि वे कर्मचारियों में लेनदेन संबंधी मानसिकता (Transactional Mindset) को जन्म देते हैं। कर्मचारी केवल उन्हीं गतिविधियों में रुचि लेते हैं जिनके लिए अतिरिक्त नकद भुगतान मिलता है, और वे उन सामाजिक या संस्थागत कार्यों से पीछे हटने लगते हैं।

68. (D) गैर-मौद्रिक सामाजिक पहचान (Non-Monetary Social Recognition)
वार्षिक उत्सव में शॉल और प्रशस्ति पत्र द्वारा सहायता कर्मचारी को सम्मानित करना गैर-मौद्रिक सामाजिक पहचान (Non-Monetary Social Recognition) का उत्कृष्ट उदाहरण है। यह सार्वजनिक सम्मान कर्मचारी के आत्म-सम्मान, संस्थागत जुड़ाव और मनोबल को बिना किसी बड़े वित्तीय बोझ के अत्यधिक सुदृढ़ करता है।

69. (B) कर्मचारी स्वाभाविक रूप से स्व-निर्देशित होते हैं और कार्य स्वायत्तता (Work Autonomy) से अभिप्रेरित होते हैं
डगलस मैकग्रेगर का सिद्धांत Y (Theory Y) यह मानता है कि कर्मचारी स्वाभाविक रूप से जिम्मेदार, स्व-निर्देशित और कार्यकुशल होते हैं। वे कार्य स्वायत्तता, स्वतंत्रता और आत्म-विकास के अवसरों से अभिप्रेरित होते हैं, तथा उन्हें काम करने के लिए दंडात्मक नियंत्रण या बाह्य दबाव की आवश्यकता नहीं होती।

70. (D) I, II और III
प्रभावी प्रोत्साहन योजना में निष्पादन के साथ सीधा संबंध होना चाहिए, सार्वभौमिक पुरस्कार निष्पादन को प्रेरित नहीं करते, और मूल्यांकन मेट्रिक्स वस्तुनिष्ठ होने चाहिए। ये तीनों सिद्धांत कार्य निष्पादन और प्रोत्साहन के बीच एक न्यायसंगत और पारदर्शी संबंध स्थापित करने के लिए आवश्यक हैं।

71. (D) एकरसता को कम करना और उच्च जिम्मेदारियों के लिए कौशलों का निर्माण करना
प्रशासनिक कर्मचारियों के बीच कार्य घुमाव (Job Rotation) दैनिक कार्यों के दोहराव से उत्पन्न एकरसता को समाप्त करता है। यह कर्मचारियों को संगठन के विविध विभागों के संचालन का अनुभव देता है, उनके कौशल आधार को विस्तृत करता है और उन्हें भविष्य की उच्च प्रशासनिक भूमिकाओं के लिए तैयार करता है।

72. (A) किसी छात्र को किसी अवधारणा में महारत हासिल करते देखकर व्यक्तिगत संतुष्टि (Personal Satisfaction)
आंतरिक प्रोत्साहन (Intrinsic Incentive) व्यक्ति के भीतर से उत्पन्न होता है। किसी छात्र को कठिन अवधारणा सीखते देखकर मिलने वाली व्यक्तिगत संतुष्टि और आंतरिक आनंद एक शुद्ध आंतरिक प्रोत्साहन है, जिसका संबंध किसी बाह्य नकद पुरस्कार या पदोन्नति से नहीं होता है।

73. (B) कम सहयोग और उच्च अंतर-व्यक्तिगत संघर्ष (Reduced Collaboration and Higher Conflict)
जबरन-रैंकिंग प्रणाली (Forced-Ranking System) में केवल एक सीमित प्रतिशत कर्मचारियों को उत्कृष्ट रेटिंग दी जा सकती है। इससे कर्मचारियों के बीच अस्वास्थ्यकर होड़ उत्पन्न होती है, सहयोगात्मक वातावरण समाप्त होता है और सहकर्मियों के बीच अविश्वास तथा अंतर-व्यक्तिगत संघर्ष में वृद्धि देखने को मिलती है।

74. (B) वार्षिक कार्य निष्पादन मूल्यांकन रिपोर्ट (Annual Performance Assessment Report - APAR)
वार्षिक कार्य निष्पादन मूल्यांकन रिपोर्ट (APAR) एक आधिकारिक दस्तावेज है जिसमें कर्मचारी की वर्ष भर की उपलब्धियों और प्रदर्शन का पारदर्शी रिकॉर्ड रखा जाता है। यह आस्थगित गैर-मौद्रिक प्रोत्साहन के रूप में कार्य करता है, जो भविष्य में पदोन्नति और वित्तीय उन्नयन का आधार बनता है।

75. (A) सहभागितापूर्ण नेतृत्व (Participative Leadership) को अपनाना, चिंताओं को दूर करना और उपलब्धियों को सार्वजनिक रूप से स्वीकार करना
निरंकुश प्रशासन के बाद मनोबल को पुनर्जीवित करने के लिए सहभागितापूर्ण नेतृत्व अपनाना, शिक्षकों की चिंताओं को सुनना और उनके प्रयासों को सार्वजनिक रूप से स्वीकार करना सबसे प्रभावी कदम है। यह दृष्टिकोण कार्यस्थल पर सुरक्षा, विश्वास और आपसी सम्मान का वातावरण पुनः स्थापित करता है।

76. (C) एक बाह्य, गैर-मौद्रिक प्रोत्साहन (Extrinsic, Non-Monetary Incentive)
शैक्षिक अधिकारियों द्वारा जारी प्रशंसा पत्र (Certificate of Commendation) एक बाह्य, गैर-मौद्रिक प्रोत्साहन है। यह पुरस्कार कर्मचारी को बाह्य स्रोत द्वारा उसकी विशिष्ट सेवा के प्रतिफल के रूप में दिया जाता है, जो उसके आत्म-सम्मान को बढ़ाता है और प्रत्यक्ष नकद भुगतान से रहित होता है।

77. (D) कर्ज में डूबे शिक्षकों को वित्तीय राहत/बेलआउट (Financial Relief) प्रदान करना
श्रेष्ठ शिक्षक पुरस्कार योजना का प्राथमिक उद्देश्य उत्कृष्ट अध्यापन, शैक्षणिक नवाचार और समर्पण को मान्यता देना है। व्यक्तिगत वित्तीय संकट या कर्ज में डूबे शिक्षकों को वित्तीय राहत (Financial Relief) देना इस प्रतिष्ठित योजना का उद्देश्य या मानदंड बिल्कुल नहीं होता है।

78. (C) सहयोगात्मक समिति कार्य और आउटरीच परियोजनाओं के अवसर
मैक्लेलैंड के आवश्यकता सिद्धांत के अनुसार, सम्बद्धता की उच्च आवश्यकता (Need for Affiliation) वाले व्यक्ति सकारात्मक अंतर-व्यक्तिगत संबंधों, सामाजिक सहभागिता और टीम वर्क से अभिप्रेरित होते हैं। अतः सहयोगात्मक समिति कार्य और आउटरीच परियोजनाएं ऐसे शिक्षकों के लिए सर्वोत्तम प्रोत्साहन साबित होती हैं।

Click Here to Buy book on Amazon

79. (B) मूल्यवान कर्मचारियों को बनाए रखने के लिए संरचित वित्तीय प्रोत्साहन (Financial Incentives)
मानव संसाधन प्रबंधन में "गोल्डन हथकड़ी" (Golden Handcuffs) का तात्पर्य उन आकर्षक वित्तीय प्रोत्साहनों, बोनस या स्टॉक विकल्पों से है जो अत्यधिक मूल्यवान और कुशल कर्मचारियों को किसी संगठन को छोड़कर जाने से रोकने के लिए संरचित रूप से प्रदान किए जाते हैं।

80. (D) (A) और (R) दोनों गलत हैं
केवल 'महीने का कर्मचारी' योजना शुरू करने से स्वचालित रूप से छात्र अधिगम परिणाम नहीं सुधरते, न ही गैर-वित्तीय पहचान योजनाएं स्वतः शिक्षण कौशलों में सुधार की गारंटी देती हैं। शिक्षण गुणवत्ता कई कारकों पर निर्भर करती है। अतः अभिकथन और कारण दोनों असत्य हैं।

81. (A) यह गैर-परीक्षित कौशलों की उपेक्षा करते हुए परीक्षा-केंद्रित शिक्षण को बढ़ावा देता है
केवल परीक्षा परिणामों को वित्तीय प्रोत्साहन का आधार बनाने से शिक्षक केवल परीक्षा उत्तीर्ण कराने वाली विषय-सामग्री पर बल देने लगते हैं। इसके परिणामस्वरूप छात्रों के सर्वांगीण विकास, रचनात्मकता, आलोचनात्मक सोच और गैर-परीक्षित जीवन कौशलों के विकास की गंभीर उपेक्षा होने लगती है।

82. (C) प्राचार्य द्वारा हस्तलिखित व्यक्तिगत धन्यवाद पत्र (Personalized Handwritten Thank-You Note)
प्राचार्य द्वारा लिखा गया हस्तलिखित धन्यवाद पत्र (Personalized Thank-You Note) एक शून्य-लागत वाला परंतु अत्यधिक प्रभावशाली प्रोत्साहन है। यह शिक्षक को यह अहसास कराता है कि उसके प्रयासों का व्यक्तिगत स्तर पर मूल्यांकन किया जा रहा है, जिससे उसका भावनात्मक जुड़ाव और मनोबल अत्यधिक बढ़ता है।

83. (A) व्यक्तियों के बीच पुरस्कार आवंटन में कथित निष्पक्षता (Perceived Fairness)
वितरणात्मक न्याय (Distributive Justice) का संबंध इस बात से है कि कर्मचारी संगठन के भीतर पुरस्कारों, संसाधनों और अवसरों के आवंटन को कितना निष्पक्ष और न्यायसंगत मानते हैं। जब पुरस्कारों का वितरण निष्पक्ष महसूस होता है, तो कर्मचारियों का मनोबल और संतुष्टि उच्च बनी रहती है।

84. (D) निर्णय लेने की प्रक्रियाओं और मानदंडों की कथित निष्पक्षता (Perceived Fairness)
प्रक्रियात्मक न्याय (Procedural Justice) का तात्पर्य उन प्रक्रियाओं, नियमों और क्रियाविधियों की कथित निष्पक्षता से है जिनका उपयोग पुरस्कार या प्रोत्साहन तय करने के लिए किया जाता है। निर्णय लेने की प्रक्रिया का पारदर्शी और पूर्वाग्रहमुक्त होना कर्मचारियों का विश्वास जीतने के लिए अत्यंत आवश्यक है।

85. (B) केवल I, II और IV
व्यक्तिगत प्रोत्साहन व्यक्तिगत उत्कृष्टता को पुरस्कृत करते हैं और समूह प्रोत्साहन सहयोगात्मक माहौल बनाते हैं। अत्यधिक कार्य अंतर-निर्भरता होने पर व्यक्तिगत प्रोत्साहनों को प्रशासित करना कठिन होता है, आसान नहीं। समूह प्रोत्साहन में फ्री-राइडर प्रभाव हो सकता है। अतः कथन I, II और IV सही हैं।

86. (C) स्वायत्तता प्रदान करता है और कर्मचारियों को बेहतर कार्य-जीवन संतुलन (Work-Life Balance) प्राप्त करने में मदद करता है
लचीला कार्य समय (Flexitime) एक गैर-मौद्रिक प्रोत्साहन है क्योंकि यह कर्मचारियों को अपने व्यक्तिगत और पेशेवर जीवन के बीच बेहतर कार्य-जीवन संतुलन (Work-Life Balance) स्थापित करने की स्वायत्तता देता है। यह सुविधा तनाव को कम करती है और नौकरी के प्रति संतुष्टि में वृद्धि करती है।

87. (D) पुरस्कार मानदंडों में कथित पक्षपात और पारदर्शिता की कमी (Perceived Bias and Lack of Transparency)
कर्मचारियों में असंतोष अक्सर प्रोत्साहन न मिलने से अधिक पुरस्कार आवंटन प्रक्रिया में पक्षपात, अपारदर्शिता और अस्पष्ट मानदंडों के कारण उत्पन्न होता है। जब प्रक्रिया न्यायसंगत नहीं लगती, तो यह मनोबल और संगठनात्मक विश्वास को भारी नुकसान पहुँचाती है।

88. (A) आवेदन पोर्टफोलियो एकत्र करने के लिए आईटी और लिपिक कर्मचारियों (IT and Clerical Staff) की सहायता प्रदान करना
योग्य शिक्षक को पुरस्कार हेतु आवेदन करने में जटिल कागजी कार्रवाई की बाधा से बचाने के लिए तकनीकी और लिपिक सहायता प्रदान करना सबसे उपयुक्त प्रबंधकीय कदम है। यह प्रशासनिक सहायता शिक्षक के तनाव को दूर करती है और उसे प्रोत्साहन प्रणाली का लाभ उठाने में मदद करती है।

89. (B) एक उन्नत नेतृत्व प्रमाणन पाठ्यक्रम (Advanced Leadership Certification Course) के लिए प्रायोजन
किसी शिक्षक को उन्नत नेतृत्व प्रमाणन पाठ्यक्रम (Leadership Certification Course) हेतु प्रायोजित करना करियर उन्नति से जुड़ा गैर-वित्तीय प्रोत्साहन है। यह शिक्षक को अपनी पेशेवर क्षमताओं का विस्तार करने और भविष्य की उच्च प्रशासनिक भूमिकाओं के लिए खुद को तैयार करने का अवसर देता है।

90. (B) DA उच्च अभिप्रेरणात्मक आवश्यकताओं को संबोधित करने के बजाय मुद्रास्फीति की भरपाई करता है
महंगाई भत्ता (DA) केवल जीवन यापन की बढ़ती लागत और मुद्रास्फीति की भरपाई करने वाला एक आरोग्य घटक (Hygiene Factor) है। यह कर्मचारियों में उच्च-स्तरीय आंतरिक अभिप्रेरणा या उत्साह उत्पन्न नहीं करता, क्योंकि यह व्यक्तिगत उत्कृष्टता या प्रयास का प्रतिफल नहीं होता है।

91. (B) लक्ष्य निर्धारण → कार्य निष्पादन → मूल्यांकन → पुरस्कार (Goal Setting → Performance → Appraisal → Reward)
कार्य निष्पादन-आधारित प्रोत्साहन प्रणाली का तार्किक प्रवाह सर्वप्रथम स्पष्ट लक्ष्यों के निर्धारण (Goal Setting)

NODIA

(A) प्रेषक (Sender)
(B) प्रेषण माध्यम (Transmission Medium)
(C) प्रतिपुष्टि चक्र (Feedback Loop)
(D) प्राप्तकर्ता (Receiver)

9. संप्रेषण चक्र (Communication Cycle) को पूरा करने में प्रतिपुष्टि (Feedback) को सबसे महत्वपूर्ण घटक क्यों माना जाता है?
(A) यह प्रेषक को किसी भी व्यावहारिक गलतफहमी के लिए प्राप्तकर्ता को अनुशासित करने का अधिकार देता है
(B) यह एकतरफा प्रेषण को दो-तरफा प्रक्रिया (Two-way Process) में परिवर्तित करता है, जिससे समझ की पुष्टि होती है
(C) यह यह गारंटी देने का कार्य करता है कि औपचारिक प्रशासनिक पदसोपान श्रृंखला (Scalar Chain) को सख्ती से बनाए रखा गया है
(D) यह संबंधित विधान के तहत वैधानिक लेखा परीक्षा (Statutory Auditing) उद्देश्यों के लिए एक स्थायी लिखित रिकॉर्ड स्थापित करता है

10. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में अंकित किया गया है।
अभिकथन (A): प्रतिपुष्टि (Feedback) के बिना, विद्यालय प्रबंधन प्रणाली (School Management System) के भीतर संप्रेषण प्रक्रिया अपूर्ण और अप्रभावी रहती है।
कारण (R): प्रतिपुष्टि (Feedback) वह तंत्र है जिसके माध्यम से प्रेषक यह सुनिश्चित करता है कि प्राप्तकर्ता ने संदेश की व्याख्या ठीक उसी तरह की है जैसा कि उद्देश्य था।
उपर्युक्त कथनों के आलोक में, नीचे दिए गए विकल्पों में से सही उत्तर चुनिए:
(A) A और R दोनों सही हैं तथा R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

11. निम्नलिखित में से कौन संप्रेषण प्रक्रिया (Communication Process) के संदर्भ में 'शोर' (Noise) का प्रतिनिधित्व करता है?
(A) शिक्षा निदेशालय द्वारा स्थापित आधिकारिक प्रशासनिक संप्रेषण चैनल
(B) शिक्षकों के लिए एक जटिल प्रशासनिक नीति का सरलीकृत दिशानिर्देशों में व्यवस्थित कूटलेखन (Encoding)
(C) एक सक्रिय विद्यालय प्रबंधन समिति (School Management Committee - SMC) के सदस्य द्वारा प्रदान की गई रचनात्मक संरचनात्मक प्रतिपुष्टि (Feedback)
(D) कोई भी कारक जो संदेश के प्रेषण या समझ में बाधा डालता है

12. प्राचार्य (Principal) की अध्यक्षता में एक आभासी (Virtual) स्टाफ बैठक के दौरान, अचानक इंटरनेट आउटेज के कारण ऑडियो बार-बार कट जाता है, जिसके परिणामस्वरूप शिक्षक नई मूल्यांकन नीति (Assessment Policy) के बारे में मुख्य निर्देशों से चूक जाते हैं। यह परिदृश्य किसका एक उत्कृष्ट उदाहरण है?
(A) भौतिक शोर (Physical Noise)
(B) अर्थसंबंधी शोर (Semantic Noise)
(C) मनोवैज्ञानिक शोर (Psychological Noise)
(D) संगठनात्मक शोर (Organizational Noise)

13. संप्रेषण प्रक्रिया के घटकों और उनके कार्यों के संबंध में गलत युग्म की पहचान कीजिए:
(A) प्रेषक (Sender) — प्रारंभिक संदेश तैयार करके औपचारिक संप्रेषण प्रक्रिया शुरू करता है
(B) कूटवाचन (Decoding) — प्रेषक द्वारा विचारों को प्रतीकों में परिवर्तित करना
(C) माध्यम (Channel) — प्रेषण के लिए उपयोग किया जाने वाला विशिष्ट भौतिक मार्ग, माध्यम या वाहन
(D) प्राप्तकर्ता (Receiver) — वह लक्षित व्यक्ति या समूह जिसे संदेश संबोधित किया जाता है

14. विद्यालय में अधोगामी औपचारिक संप्रेषण (Downward Formal Communication) का सबसे उपयुक्त वर्णन निम्नलिखित में से कौन-सा है?
(A) शिक्षक नई शुरु की गई शिक्षाशास्त्रीय रणनीति के संबंध में प्राचार्य को रचनात्मक प्रतिपुष्टि (Feedback) प्रदान करते हैं
(B) प्राचार्य (Principal) पीएम पोषण योजना (PM POSHAN Scheme) के संबंध में शिक्षकों को दिशानिर्देश जारी करते हैं
(C) विभिन्न शैक्षणिक विभागों के विषय शिक्षक कला-समेकित परियोजना का सहयोगात्मक रूप से समन्वय करते हैं
(D) एक प्रशासनिक सहायता कर्मचारी प्रयोगशाला सहायक के साथ सेवा नियमों (Service Rules) पर अनौपचारिक चर्चा करता है

15. एक शैक्षणिक संस्थान में ऊर्ध्वगामी संप्रेषण (Upward Communication) के संबंध में निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:
I. इसका उपयोग मुख्य रूप से नीतियों, नियमों और प्रक्रियाओं को प्रेषित करने के लिए किया जाता है।
II. यह प्रबंधन को कर्मचारियों के मनोबल और परिचालन चुनौतियों से संबंधित प्रतिपुष्टि (Feedback) प्रदान करता है।
III. यह अक्सर 'फ़िल्टरिंग' (Filtering) की बाधा का सामना करता है, जहाँ अधीनस्थ नकारात्मक जानकारी को छुपा लेते हैं।
उपर्युक्त कथनों में से कौन-से सही हैं?
(A) केवल I और II

Downloaded from www.pdf.tube

अध्याय 13

संचार : प्रक्रिया, माध्यम एवं बाधाएँ

NODIA

1. 'कम्युनिकेशन' (Communication) शब्द लैटिन शब्द 'कम्युनिस' (communis) से व्युत्पन्न हुआ है, जिसका तात्पर्य है:
(A) सूचना प्रसारित करना
(B) संदेश का कूटलेखन (Encoding) करना
(C) किसी संगठन को आदेश देना
(D) सामान्य बनाना या साझा करना (To make common or share)

2. विद्यालय प्रबंधन (School Management) के संदर्भ में, संप्रेषण (Communication) को एक महत्वपूर्ण प्रशासनिक कार्य (Administrative Function) माना जाता है क्योंकि:
(A) यह वैधानिक वित्तीय रजिस्टरों के रख-रखाव की आवश्यकता को समाप्त करता है
(B) यह विद्यालय संरचना के भीतर अधिकार के प्रत्यायोजन (Delegation of Authority) का स्थान लेता है
(C) यह मानवी प्रयासों में समन्वय स्थापित करके POSDCORB घटकों के क्रियान्वयन को सुगम बनाता है
(D) यह केवल शिक्षा का अधिकार अधिनियम (Right to Education Act - RTE) के प्रावधानों का अनुपालन सुनिश्चित करता है

3. निम्नलिखित में से कौन-सा प्रभावी संगठनात्मक संप्रेषण (Effective Organizational Communication) की मूलभूत विशेषताओं का अपवाद है?
(A) यह संगठनों के भीतर एक सतत एवं गतिशील प्रक्रिया (Continuous and Dynamic Process) के रूप में कार्य करता है
(B) यह एक औपचारिक पदानुक्रम में सख्ती से एक अधोगामी, एकतरफा प्रक्रिया (Downward, One-way Process) है
(C) इसके लिए संदेशों के व्यवस्थित प्रेषण और समझ दोनों की आवश्यकता होती है
(D) यह प्रेषक और प्राप्तकर्ता के बीच एक स्पष्ट रूप से परिभाषित साझा संदर्भ पर निर्भर करता है

4. बुनियादी संप्रेषण प्रक्रिया (Communication Process) में शामिल चरणों के सही क्रमिक क्रम की पहचान कीजिए:
I. कूटलेखन (Encoding)
II. प्रेषक (Sender)
III. प्राप्तकर्ता (Receiver)
IV. माध्यम (Channel)
V. कूटवाचन (Decoding)
VI. संदेश (Message)
(A) II, I, VI, IV, III, V
(B) II, VI, I, IV, III, V
(C) II, I, IV, VI, V, III
(D) I, II, VI, IV, V, III

5. संप्रेषण प्रक्रिया (Communication Process) में, 'कूटलेखन' (Encoding) से तात्पर्य है:
(A) किसी विचार को अर्थपूर्ण प्रतीकों, शब्दों या संकेतों में परिवर्तित करना
(B) प्राप्तकर्ता को संदेश का भौतिक या डिजिटल प्रेषण और वितरण
(C) लक्षित श्रोताओं द्वारा प्राप्त संदेश की संज्ञानात्मक व्याख्या और कूटवाचन (Decoding)
(D) लिखित दस्तावेजों में अर्थसंबंधी बाधाओं (Semantic Barriers) का व्यवस्थित निवारण या उन्मूलन

6. एक विद्यालय प्राचार्य (Principal) आगामी निरीक्षण (Inspection) के संबंध में कर्मचारियों के लिए एक आधिकारिक परिपत्र (Circular) तैयार करता है। संप्रेषण प्रक्रिया में, लिखित परिपत्र कार्य करता है:
(A) माध्यम (Channel) के रूप में
(B) प्रतिपुष्टि (Feedback) के रूप में
(C) संदेश (Message) के रूप में
(D) कूटवाचन तंत्र (Decoding Mechanism) के रूप में

7. निम्नलिखित में से कौन-सा संगठनात्मक संप्रेषण (Organizational Communication) में 'माध्यम' (Channel) को सबसे अच्छी तरह परिभाषित करता है?
(A) वह माध्यम जिसके द्वारा कूटबद्ध संदेश (Encoded Message) प्रेषित किया जाता है
(B) प्राप्तकर्ता द्वारा आगंतुक जानकारी की व्याख्या करने के लिए उपयोग की जाने वाली मानसिक प्रक्रिया
(C) पारस्परिक समझ की पुष्टि के लिए प्राप्तकर्ता द्वारा दी गई प्रत्यक्ष प्रतिपुष्टि (Feedback)
(D) संगठनात्मक अधिकार की रेखाओं को निर्देशित करने वाला औपचारिक प्रशासनिक पदानुक्रम (Administrative Hierarchy)

8. 'कूटवाचन' (Decoding) की प्रक्रिया मुख्य रूप से संप्रेषण चक्र (Communication Cycle) के किस घटक का उत्तरदायित्व है?

(B) आधिकारिक प्रशासनिक पदानुक्रम और कर्मचारी स्थिति में संरचनात्मक अंतर
(C) भौतिक सार्वजनिक संबोधन प्रणाली की अचानक तकनीकी खराबी या ब्रेकडाउन
(D) प्राप्तकर्ता के पूर्व-विद्यमान व्यक्तिगत पूर्वाग्रह और बढ़ती भावनात्मक अस्थिरता

24. एक प्राचार्य शिक्षक को "कठिन छात्र को उचित रूप से संभालने" का निर्देश देता है। शिक्षक इसे सख्त अनुशासनात्मक दंड देने के निर्देश के रूप में समझता है, जबकि प्राचार्य का अर्थ परामर्श (Counseling) प्रदान करना था। यह संप्रेषण विफलता किसका परिणाम है?
(A) प्रशासनिक ब्लॉक के बीच अत्यधिक भौतिक दूरी (Physical Distance)
(B) कर्मचारी बातचीत पर कठोर संगठनात्मक नीति प्रतिबंध
(C) आधिकारिक चैनल की अपर्याप्त प्रेषण क्षमता
(D) अस्पष्टीकृत धारणाएं और अस्पष्ट शब्द (Unclarified Assumptions and Vague Terms)

25. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में अंकित किया गया है।
अभिकथन (A): अभिभावकों के साथ संवाद करते समय प्राचार्य द्वारा अत्यधिक विशिष्ट प्रशासनिक शब्दावली (Administrative Jargon) का उपयोग अक्सर अर्थसंबंधी बाधाओं (Semantic Barriers) की ओर ले जाता है।
कारण (R): अभिभावकों में सामान्यतः प्रशासनिक शब्दावली का सटीक कूटवाचन (Decoding) करने के लिए तकनीकी शब्दावली और प्रासंगिक पृष्ठभूमि की कमी होती है।
उपर्युक्त कथनों के आलोक में, नीचे दिए गए विकल्पों में से सही उत्तर चुनिए:
(A) A और R दोनों सही हैं तथा R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

26. निम्नलिखित में से कौन संप्रेषण में मनोवैज्ञानिक (या भावनात्मक) बाधा (Psychological or Emotional Barrier) का एक उदाहरण है?
(A) अंग्रेजी से हिंदी में एक परिपत्र का गलत अनुवाद
(B) प्राचार्य तक सीधी पहुँच को रोकने वाली कठोर पदानुक्रमित संरचना
(C) एक पूर्वाग्रह से ग्रस्त श्रोता द्वारा संदेश का समय-पूर्व मूल्यांकन (Premature Evaluation)
(D) स्टाफ रूम में खराब रोशनी और ध्वनिकी (Acoustics)

27. जब कोई प्राप्तकर्ता अपने मौजूदा विश्वासों और मनोवृत्तियों के आधार पर केवल वही सुनता है जो वह सुनना चाहता है, और विपरीत जानकारी को पूरी तरह से नज़रअंदाज़ कर देता है, तो वह क्या प्रदर्शित कर रहा होता है?
(A) सूचना अतिभार (Information Overload)
(B) अर्थसंबंधी विकृति (Semantic Distortion)
(C) स्थिति चेतना (Status Consciousness)
(D) चयनात्मक प्रत्यक्षीकरण (Selective Perception)

28. संप्रेषण में संगठनात्मक बाधाओं (Organizational Barriers) के संबंध में गलत कथन की पहचान कीजिए:
(A) एक अत्यधिक केंद्रीकृत संगठनात्मक संरचना मुफ़्त और तेज़ ऊर्ध्वगामी संप्रेषण (Upward Communication) को सुगम बनाती है
(B) अत्यधिक जटिल नियम और विनियम तत्काल संदेशों के प्रेषण में देरी कर सकते हैं
(C) एक प्राचार्य और एक नए शामिल हुए शिक्षक के बीच अत्यधिक स्थिति अंतर शिक्षक को वास्तविक राय व्यक्त करने से रोक सकता है
(D) सुझाव पेटी जैसी संगठनात्मक सुविधाओं की कमी प्रभावी प्रतिपुष्टि (Feedback) में बाधा डाल सकती है

29. संप्रेषण की एक बाधा के रूप में "फ़िल्टरिंग" (Filtering) को सबसे सटीक रूप से किस प्रकार परिभाषित किया गया है?
(A) एक अस्थिर तकनीकी नेटवर्क कनेक्शन के कारण प्रेषण का भौतिक अवरोध या व्यवधान
(B) प्रेषक द्वारा जानकारी में हेरफेर ताकि यह अनुकूल प्रतीत हो
(C) गहरे सामाजिक-सांस्कृतिक मतभेदों के कारण संदेश को समझने में प्राप्तकर्ता की पूर्ण असमर्थता
(D) जटिल तकनीकी प्रशासनिक शब्दावली का आम बोलचाल की भाषा में व्यवस्थित अनुवाद

30. संप्रेषण की निम्नलिखित बाधाओं पर विचार कीजिए:
I. सूचना अतिभार (Information Overload)
II. स्थिति अंतर (Status Differentials)
III. जटिल संगठनात्मक संरचना (Complex Organizational Structure)
उपर्युक्त बाधाएं मुख्य रूप से किस श्रेणी से संबंधित हैं?
(A) अर्थसंबंधी बाधाएं (Semantic Barriers)
(B) संगठनात्मक बाधाएं (Organizational Barriers)
(C) मनोवैज्ञानिक बाधाएं (Psychological Barriers)
(D) भौतिक बाधाएं (Physical Barriers)

31. विद्यालय के वातावरण में संप्रेषण की भौतिक बाधाओं (Physical Barriers) में निम्नलिखित में से किसको छोड़कर सभी शामिल हैं:
(A) प्राचार्य और कर्मचारियों के बीच पहले से मौजूद अविश्वास
(B) प्रशासनिक ब्लॉक के बंद केबिन के दरवाजे
(C) पास के निर्माण स्थल से अत्यधिक शोर
(D) मुख्य विद्यालय और उसकी उप-शाखा के बीच भौगोलिक दूरी

32. संप्रेषण में सांस्कृतिक बाधाएं (Cultural Barriers) अक्सर तब उत्पन्न होती हैं जब:

Click Here to Buy book on Flipkart

(B) केवल II और III
(C) केवल I और III
(D) I, II और III

16. विद्यालय के माहौल में क्षैतिज (या पाश्विक) संप्रेषण (Horizontal or Lateral Communication) किसके लिए सबसे आवश्यक है?
(A) अधीनस्थ कर्मचारियों को औपचारिक प्रशासनिक अनुशासनात्मक मेमो और कारण बताओ नोटिस जारी करना
(B) अनिवार्य मासिक स्टाफ उपस्थिति रिपोर्ट सीधे शिक्षा निदेशालय को प्रस्तुत करना
(C) विभागों के समकक्ष शिक्षकों के बीच गतिविधियों का समन्वय करना
(D) नामित आहरण एवं संवितरण अधिकारी (Drawing and Disbursing Officer - DDO) को व्यापक वार्षिक बजट आवश्यकताओं का संप्रेषण करना

17. तिर्यक संप्रेषण (Diagonal Communication) तब होता है जब:
(A) सूचना आदेश की स्थापित पदसोपान श्रृंखला (Scalar Chain) का सीधे पालन करते हुए एक सख्त रैखिक अनुक्रम में प्रवाहित होती है
(B) विभिन्न विद्यालयों का प्रतिनिधित्व करने वाले दो संस्थागत प्राचार्य सामान्य प्रशासनिक चुनौतियों पर चर्चा में शामिल होते हैं
(C) केंद्रीय शिक्षा निदेशालय विद्यालय प्रमुख को पूरी तरह से दरकिनार करते हुए नामांकित छात्रों के साथ सीधे संवाद करता है
(D) संप्रेषण विभिन्न विभागों के विभिन्न पदानुक्रमित स्तरों के बीच होता है

18. किसी संगठन के भीतर एक अनौपचारिक संप्रेषण नेटवर्क, जो औपचारिक मंजूरी के बिना संचालित होता है और सामाजिक संबंधों पर निर्भर करता है, सार्वभौमिक रूप से किस रूप में जाना जाता है?
(A) पदसोपान श्रृंखला (Scalar Chain)
(B) मैट्रिक्स संरचना (Matrix Structure)
(C) ग्रेपवाइन (Grapevine)
(D) नौकरशाही चैनल (Bureaucratic Channel)

19. उस विशेषता की पहचान कीजिए जो ग्रेपवाइन संप्रेषण (Grapevine Communication) पर लागू नहीं होती है:
(A) यह पूरे संगठन में तेजी से सूचना फैलाता है
(B) यह संप्रेषण का एक कानूनी रूप से बाध्यकारी रिकॉर्ड बनाता है
(C) यह अक्सर अफ़वाहों और अपुष्ट जानकारी को ले जाता है
(D) यह बातचीत करने के लिए कर्मचारियों की मनोवैज्ञानिक आवश्यकताओं को पूरा करने में मदद करता है

20. ग्रेपवाइन संप्रेषण (Grapevine Communication) के पैटर्न के संबंध में निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:
I. 'एकल लड़ी' (Single Strand) नेटवर्क में, प्रत्येक व्यक्ति एक अनुक्रम में अगले व्यक्ति से संप्रेषण करता है।
II. 'गपशप' (Gossip) नेटवर्क में, एक व्यक्ति बिना किसी चयन के अन्य सभी लोगों को जानकारी बताता है।
III. 'प्रायिकता' (Probability) नेटवर्क में, व्यक्ति सख्त departmental वरिष्ठता के अनुसार दूसरों को सूचित करते हैं।
IV. 'गुच्छ' (Cluster) नेटवर्क में, एक व्यक्ति चुनिंदा कुछ लोगों के साथ जानकारी साझा करता है, जो बदले में इसे दूसरे चुनिंदा समूह के साथ साझा करते हैं।
उपर्युक्त कथनों में से कौन-से सही हैं?
(A) केवल I, II और IV
(B) केवल II, III और IV
(C) केवल I, III और IV
(D) I, II, III और IV

21. एक विद्यालय प्रशासक जानबूझकर आगामी, अघोषित नीतिगत जानकारी का एक हिस्सा एक अच्छी तरह से जुड़े शिक्षक को देता है, ताकि औपचारिक घोषणा करने से पहले यह देखा जा सके कि कर्मचारी कैसी प्रतिक्रिया देते हैं। प्रशासक प्रभावी रूप से किस प्रकार के ग्रेपवाइन नेटवर्क (Grapevine Network) का उपयोग कर रहा है?
(A) गुच्छ नेटवर्क (Cluster Network)
(B) एकल लड़ी नेटवर्क (Single Strand Network)
(C) औपचारिक अधोगामी नेटवर्क (Formal Downward Network)
(D) ऊर्ध्वगामी चैनल (Upward Channel)

22. विद्यालय के कर्मचारियों के बीच यह अफ़वाह फैल जाती है कि अगले महीने से कार्य के घंटे दो घंटे बढ़ा दिए जाएँगे। इससे शिक्षकों में भारी चिंता उत्पन्न होती है। प्रभावी संप्रेषण प्रबंधन (Communication Management) को लागू करने वाले प्राचार्य के रूप में, सबसे अच्छी तत्काल प्रतिक्रिया क्या है?
(A) अफ़वाह को इस धारणा पर पूरी तरह से नज़रअंदाज़ करें कि इसे औपचारिक रूप से संबोधित करने से अनजाने में इसे मान्यता मिल सकती है
(B) अनौपचारिक ग्रेपवाइन में सक्रिय रूप से भाग लेने के लिए सभी कर्मचारियों को तुरंत औपचारिक कारण बताओ नोटिस (Show Cause Notice) जारी करें
(C) कार्य के घंटों पर तथ्यात्मक जानकारी प्रदान करने के लिए कर्मचारियों की बैठक बुलाएँ
(D) कर्मचारियों की चिंता को अस्थायी रूप से कम करने के लिए जानबूझकर एक विरोधी अफ़वाह फैलाएँ कि कर्मचारियों का वेतन दोगुना किया जाएगा

23. संप्रेषण में अर्थसंबंधी बाधाएँ (Semantic Barriers) मुख्य रूप से किसके कारण उत्पन्न होती हैं?
(A) भाषा, शब्दावली और शब्द व्याख्या के मुद्दे

Downloaded from www.pdf.tube

से शुरू होता है। इसके पश्चात कर्मचारी कार्य निष्पादन (Performance) करता है, जिसका वस्तुनिष्ठ मूल्यांकन (Appraisal) किया जाता है और अंत में उपयुक्त पुरस्कार (Reward) प्रदान किया जाता है।

92. (C) उच्च प्राचार्य अपेक्षाएं उच्च शिक्षक निष्पादन (Higher Teacher Performance) को संचालित करती हैं
पिग्मेलियन प्रभाव (Pygmalion Effect) यह दर्शाता है कि जब किसी संस्था का प्रमुख या प्राचार्य अपने कर्मचारियों से उच्च निष्पादन की अपेक्षा रखता है और उनमें विश्वास जताता है, तो कर्मचारी उन अपेक्षाओं पर खरे उतरने के लिए स्वतः ही अपने कार्य निष्पादन में उल्लेखनीय सुधार करते हैं।

93. (D) उत्पादकता संबद्ध बोनस (Productivity Linked Bonus - PLB)
सरकारी संदर्भ में PLB का पूर्ण रुप 'उत्पादकता संबद्ध बोनस' (Productivity Linked Bonus) है। यह वित्तीय प्रोत्साहन कर्मचारियों को संगठन की समग्र उत्पादकता और परिचालन दक्षता में वृद्धि करने के प्रतिफल के रूप में वार्षिक रूप से प्रदान किया जाता है।

94. (C) सहभागितापूर्ण गैर-मौद्रिक प्रोत्साहन (Participative Non-Monetary Incentive)
शिक्षकों से सुधार हेतु विचार मांगना और उन्हें लागू करना एक सहभागितापूर्ण गैर-मौद्रिक प्रोत्साहन (Participative Non-Monetary Incentive) है। यह प्रक्रिया शिक्षकों को निर्णय लेने में भागीदारी का अहसास कराती है और उनमें संस्था के प्रति जिम्मेदारी और गर्व की भावना विकसित करती है।

95. (D) (A) गलत है लेकिन (R) सही है
दिनचर्या कार्यों के लिए नकद पुरस्कार देना गलत रणनीति है क्योंकि अति-औचित्य प्रभाव (Over-justification Effect) के कारण बाहरी पुरस्कार आंतरिक अभिप्रेरणा को कम कर देते हैं। अतः केवल कारण सही है, जबकि अभिकथन एक अस्वास्थ्यकर प्रबंधकीय अभ्यास को दर्शाता है।

96. (D) प्रोत्साहन प्रभावशीलता पुरस्कार मूल्यांकन और प्रयास-पुरस्कार विश्वास पर निर्भर करती है
प्रोत्साहन प्रणाली की सफलता इस बात पर निर्भर करती है कि कर्मचारी पुरस्कार को कितना मूल्यवान मानते हैं और उन्हें यह विश्वास है या नहीं कि उनके प्रयासों से उन्हें वह पुरस्कार प्राप्त होगा। यह प्रयास और पुरस्कार के बीच का प्रत्यक्ष मनोवैज्ञानिक संबंध ही निष्पादन को संचालित करता है।

97. (A) बेहतर कार्य परिस्थितियां जो असंतोष को कम करती हैं (Working conditions that reduce dissatisfaction)
वातानुकूलित स्टाफ रूम और व्यक्तिगत लॉकर जैसी भौतिक सुविधाएं हर्ज़बर्ग के सिद्धांत के अनुसार बेहतर कार्य परिस्थितियां (Working Conditions) हैं। ये सुविधाएं कार्यस्थल पर कर्मचारियों के असंतोष को दूर करती हैं और एक आरामदायक पेशेवर वातावरण का निर्माण करती हैं।

NODIA

98. (C) पेशेवर विकास का समर्थन करने वाला एक गैर-वित्तीय प्रोत्साहन
उच्च शिक्षा प्राप्त कर रहे शिक्षक के लिए समय सारणी में प्रशासनिक समायोजन करना उसके पेशेवर विकास (Professional Development) का समर्थन करने वाला गैर-वित्तीय प्रोत्साहन है। यह कदम शिक्षक के प्रति संवेदनशीलता और उसकी उन्नति के प्रति संस्थागत सहयोग को प्रदर्शित करता है।

99. (A) कार्य संवर्धन और पहचान (Job Enrichment and Recognition)
विभिन्न शिक्षकों को प्रातःकालीन सभा का नेतृत्व सौंपना कार्य संवर्धन और पहचान (Job Enrichment and Recognition) का अनुप्रयोग है। यह उन्हें सार्वजनिक मंच पर नेतृत्व क्षमता प्रदर्शित करने का अवसर देता है, उनकी संगठनात्मक दृश्यता बढ़ाता है और उनके आत्मविश्वास को सुदृढ़ करता है।

100. (D) प्रयास और प्रभाव के अनुरूप पुरस्कार, जो सभी कर्मचारियों पर निष्पक्ष रूप से लागू होते हैं
प्रोत्साहन प्रणाली में समता (Equitability) के सिद्धांत का तात्पर्य यह है कि पुरस्कार प्रत्येक कर्मचारी के प्रयास और वास्तविक प्रभाव के आनुपातिक होने चाहिए। यह व्यवस्था सुनिश्चित करती है कि मूल्यांकन नियम बिना किसी पक्षपात के सभी कर्मचारियों पर समान और निष्पक्ष रूप से लागू हों।

www.nodia.in

(A) प्रेषक और प्राप्तकर्ता की जटिल तकनीकी शब्दावली के बीच एक महत्वपूर्ण बेमेल हो
(B) औपचारिक प्रशासनिक संगठनात्मक नियम किसी भी पार्श्विक अंतर-विभागीय संप्रेषण को सख्ती से मना करते हैं
(C) विभिन्न पृष्ठभूमियों में हाव-भाव, आँख का संपर्क और स्वर की अलग-अलग व्याख्या की जाती है
(D) एक अनिवार्य विद्यालय-व्यापी सुबह की सभा के दौरान उच्च शक्ति वाला इलेक्ट्रॉनिक माइक अचानक विफल हो जाता है

33. अमौखिक संप्रेषण (Non-verbal Communication) में 'प्रोक्समिक्स' (Proxemics) की अवधारणा, जो एक सांस्कृतिक बाधा के रूप में कार्य कर सकती है, किससे संबंधित है?
(A) समय का रणनीतिक प्रशासनिक उपयोग (Strategic Use of Time), जिसमें समय की पाबंदी, समय-सारणी और गति शामिल है
(B) मौखिक बातचीत के दौरान पिच, टोन, वॉल्यूम और भाषण गति में मुखर विविधताएँ
(C) अमौखिक चेहरे के भावों, आँखों के संपर्क और शारीरिक हाव-भाव का गतिशील उपयोग
(D) व्यक्तिगत स्थान और भौतिक दूरी का उपयोग (Use of Personal Space and Physical Distance)

34. आधिकारिक आदेश तैयार करते समय अर्थसंबंधी बाधाओं (Semantic Barriers) को दूर करने के लिए प्राचार्य के लिए निम्नलिखित में से कौन-सी सबसे प्रभावी रणनीति है?
(A) प्रशासनिक अधिकार को दृढ़ता से जताने के लिए अत्यधिक जटिल कानूनी शब्दावली और आधिकारिक वाक्यांशों का उपयोग करें
(B) आवश्यक अर्थ फैलाने के लिए विभागों में अनौपचारिक ग्रेपवाइन संप्रेषण नेटवर्क पर विशेष रूप से भरोसा करें
(C) कर्मचारियों की समझ के अनुकूल स्पष्ट, सरल भाषा का प्रयोग करें
(D) मूल अर्थ के किसी भी संभावित नुकसान को रोकने के लिए आधिकारिक दस्तावेजों का स्थानीय भाषाओं में अनुवाद करने से बचें

35. एक उप-प्राचार्य (Vice-Principal) देखता है कि कनिष्ठ शिक्षक अयोग्य समझे जाने के डर से कक्षा प्रबंधन (Classroom Management) के मुद्दों की रिपोर्ट करने में संकोच करते हैं। इस विशिष्ट संगठनात्मक बाधा को दूर करने के लिए, प्राचार्य को क्या करना चाहिए?
(A) कक्षा नियंत्रण बनाए रखने में विफल रहने वाले शिक्षकों के लिए एक व्यापक और बहुत सख्त प्रशासनिक दंड संहिता लागू करें
(B) एक खुला-द्वार नीति (Open-Door Policy) और सहायक माहौल बनाए रखें
(C) प्रशासनिक समीक्षा से पहले सभी औपचारिक पेशेवर संप्रेषण को वरिष्ठ विभागीय प्रमुखों के माध्यम से ही प्रेषित करें
(D) केंद्रीय प्रबंधन कार्यालयों और सक्रिय कक्षाओं के बीच भौतिक दूरी (Physical Distance) और प्रशासनिक अलगाव बढ़ाएँ

36. निम्नलिखित में से कौन 'सक्रिय श्रवण' (Active Listening) को सबसे अच्छी तरह परिभाषित करता है?
(A) वक्ता को रोकने का कोई जानबूझकर प्रयास किए बिना केवल किसी अन्य व्यक्ति द्वारा बोले गए शब्दों को सुनना
(B) जब दूसरा व्यक्ति सक्रिय रूप से बोलने में लगा हो, तब मानसिक रूप से अपने तर्क या खंडन की तैयारी करना
(C) वक्ता के भावनात्मक स्वर को पूरी तरह से नज़रअंदाज़ करते हुए केवल स्पष्ट तथ्यात्मक सामग्री को सुनना
(D) पूरी तरह से ध्यान केंद्रित करना, समझना, प्रतिक्रिया देना और याद रखना

37. व्याख्या करना/पुनर्कथन (Paraphrasing), जो सक्रिय श्रवण (Active Listening) में एक प्रमुख तकनीक है, इसमें शामिल है:
(A) समझ की जाँच करने के लिए अपने शब्दों में संदेश को दोहराना
(B) प्राथमिक वक्ता के ठीक बोले गए शब्दों को बिना किसी बदलाव के शब्दशः दोहराना
(C) एक निश्चित 'हाँ' या 'ना' प्रतिक्रिया के लिए अक्सर संरचित बंद-अंत वाले प्रश्न पूछना
(D) मामूली व्याकरण संबंधी गलतियों को सुधारने के लिए बातचीत के दौरान वक्ता को बार-बार रोकना

38. प्रभावी सक्रिय श्रवण (Active Listening) के चार चरणों का सही क्रम पहचानिए:
(A) मूल्यांकन करना (Evaluating), प्रतिक्रिया देना (Responding), संवेदन/सुनना (Sensing), व्यवस्थित करना (Organizing)
(B) प्रतिक्रिया देना (Responding), व्याख्या करना (Interpreting), मूल्यांकन करना (Evaluating), संवेदन/सुनना (Sensing)
(C) संवेदन/सुनना (Sensing), व्याख्या करना (Interpreting), मूल्यांकन करना (Evaluating), प्रतिक्रिया देना (Responding)
(D) व्याख्या करना (Interpreting), मूल्यांकन करना (Evaluating), संवेदन/सुनना (Sensing), प्रतिक्रिया देना (Responding)

39. निम्नलिखित में से कौन-सा अमौखिक संकेत (Non-verbal Cue) आमतौर पर सक्रिय श्रवण (Active Listening) से नहीं जुड़ा है?
(A) अपनी घड़ी या मोबाइल फोन की जाँच करना
(B) उपयुक्त और निरंतर आँख का संपर्क बनाए रखना
(C) निरंतर समझ प्रदर्शित करने के लिए सिर को थोड़ा हिलाना
(D) रुचि व्यक्त करने के लिए शरीर को वक्ता की ओर थोड़ा

Click Here to Buy book on Amazon

I. शिक्षक निर्देश की व्याख्या करता है।
II. प्राचार्य एक नई समय-सारणी के लिए एक विचार की अवधारणा तैयार करता है।
III. शिक्षक सिर हिलाता है और समझ की पुष्टि करता है।
IV. प्राचार्य एक ईमेल का मसौदा तैयार करता है।
V. ईमेल विद्यालय के इंटरनेट नेटवर्क पर प्रेषित किया जाता है।

निम्नलिखित में से कौन-सा सही क्रम दर्शाता है?
(A) II, IV, V, I, III
(B) II, V, IV, III, I
(C) IV, II, V, I, III
(D) II, IV, I, V, III

92. अधोगामी संप्रेषण (Downward Communication) पर एक अत्यधिक कठोर, ऊँची संगठनात्मक पदानुक्रम (Tall Organizational Hierarchy) का सबसे संभावित प्रभाव क्या है?
(A) अनेक फ़िल्टरिंग स्तरों के माध्यम से संदेश विकृति और देरी होती है
(B) प्रेषित संदेश असाधारण रूप से सटीक, स्पष्ट और प्रत्येक कर्मचारी के लिए व्यक्तिगत हो जाता है
(C) विभागों में ऊर्ध्वगामी संप्रेषण और कर्मचारी प्रतिपुष्टि चैनल महत्वपूर्ण रूप से उन्नत होते हैं
(D) सभी प्रशासनिक स्तरों पर अनौपचारिक ग्रेपवाइन संप्रेषण नेटवर्क पूरी तरह से समाप्त हो जाते हैं

93. निम्नलिखित में से कौन संप्रेषण की मनोवैज्ञानिक बाधा (Psychological Barrier) नहीं है?
(A) संप्रेषक का पहले से मौजूद अविश्वास
(B) पदानुक्रम में स्थिति (Status in Hierarchy)
(C) प्राप्तकर्ता की खराब अवधारण क्षमता
(D) आगंतुक संदेशों का समय-पूर्व मूल्यांकन (Premature Evaluation)

94. यह सुनिश्चित करने के लिए कि विद्यालय सुरक्षा प्रोटोकॉल से संबंधित एक तत्काल निर्देश सभी चतुर्थ श्रेणी कर्मचारियों (सहायता कर्मचारियों) द्वारा बिना किसी अस्पष्टता के समझा जाए, प्राचार्य को आदर्श रूप से क्या करना चाहिए?
(A) विद्यालय की आधिकारिक सार्वजनिक वेबसाइट पर अंग्रेजी भाषा का एक औपचारिक अधिसूचना परिपत्र पोस्ट करें
(B) सचित्र हैंडआउट्स के साथ स्थानीय भाषा में आमने-सामने ब्रीफिंग आयोजित करें
(C) सभी सहायता कर्मचारियों को एक आधिकारिक ईमेल भेजें और उनसे स्वतंत्र रूप से इसे पढ़ने और अनुवाद करने की अपेक्षा करें
(D) प्रशासनिक समय मिलने पर मौखिक रूप से संदेश पहुँचाने के लिए मुख्य लिपिक पर अनौपचारिक रूप से भरोसा करें

95. एक प्राचार्य निदेशालय द्वारा अनिवार्य एक जटिल नई शिक्षाशास्त्र नीति लागू करता है। शिक्षक उलझन में हैं लेकिन प्रश्न नहीं पूछते क्योंकि प्राचार्य की छवि उन लोगों पर झल्लाने की है जो "ध्यान नहीं देते"। यह संप्रेषण विफलता मुख्य रूप से किसके द्वारा संचालित है?
(A) मनोवैज्ञानिक भय और बंद वातावरण जो प्रतिपुष्टि (Feedback) को रोकता है
(B) अस्पष्ट तकनीकी शब्दावली से उत्पन्न होने वाली अर्थसंबंधी बाधाएं
(C) उपयुक्त भौतिक प्रेषण चैनलों की पूर्ण संरचनात्मक अनुपस्थिति
(D) शिक्षण कर्मचारियों द्वारा अनुभव किया गया अत्यधिक सूचना अतिभार (Information Overload)

NODIA

96. नीचे दो सूचियाँ दी गई हैं: सूची I और सूची II। सूची I को सूची II के साथ सुमेलित कीजिए:
सूची I: (संप्रेषण नेटवर्क)
P. श्रृंखला नेटवर्क (Chain Network)
Q. व्हील नेटवर्क (Wheel Network)
R. सर्व-चैनल नेटवर्क (All-Channel Network)
सूची II: (विशेषता)
1. सख्त औपचारिक पदसोपान श्रृंखला का पालन करता है; मध्यम गति
2. तेज़ और अत्यधिक केंद्रीकृत; एक व्यक्ति समन्वय करता है
3. विकेंद्रीकृत; उच्चतम सदस्य संतुष्टि; जटिल समस्या समाधान

नीचे दिए गए विकल्पों में से सही उत्तर का चयन कीजिए:
(A) P-1, Q-2, R-3
(B) P-2, Q-3, R-1
(C) P-3, Q-1, R-2
(D) P-1, Q-3, R-2

97. संप्रेषण प्रक्रिया में 'शोर' (Noise) की अवधारणा कहाँ घटित हो सकती है?
(A) केवल प्रारंभिक संदेश कूटलेखन चरण में
(B) केवल चैनल प्रेषण चरण में
(C) केवल अंतिम संदेश कूटवाचन चरण में
(D) संप्रेषण के किसी भी चरण में

98. पदसोपान श्रृंखला (Scalar Chain) सिद्धांत का उल्लंघन करने के बावजूद, विद्यालय संगठन में तिर्यक संप्रेषण (Diagonal Communication) कभी-कभी क्यों आवश्यक हो जाता है?
(A) विद्यालय प्राचार्य को व्यवस्थित रूप से दरकिनार करना और प्रशासनिक अधिकार को कमजोर करना
(B) सूचना का अधिकार अधिनियम (Right to Information Act - RTI) के प्रावधानों के वैधानिक प्रकटीकरण जनादेश को कानूनी रूप से पूरा करना
(C) तीव्र समन्वय को सक्षम करना और लंबवत देरी को दरकिनार करना

STUDYING FROM PDFs?

THINK AGAIN.

If you are studying only from PDFs,
you are wasting valuable time.

Research shows that learning from
PRINTED BOOKS has up to
4× HIGHER RETENTION
than studying from screens.

PRINT BOOK = BETTER MEMORY
PDF = LOWER RETENTION

Those who study from **PRINTED BOOKS**
move **AHEAD.**

Others are left **BEHIND**
in competition.

In competitive exams,
being average is not enough.

STAY ONE STEP AHEAD.

(A) शारीरिक भाषा, हाव-भाव, शारीरिक मुद्रा और चेहरे के भाव (Body Language, Gestures, Posture, and Facial Expressions)
(B) मौखिक प्रस्तुति के दौरान स्वर, पिच, वॉल्यूम और भाषण की गति में मुखर विविधताएं
(C) सामाजिक बातचीत में समय की सांस्कृतिक धारणा, संरचना और प्रबंधन
(D) भौतिक स्थान और पारस्परिक दूरी का अमौखिक प्रबंधन और उपयोग (Management of Physical Space and Distance)

48. अभिभावक-शिक्षक बैठक (Parent-Teacher Meeting - PTM) के दौरान, एक प्राचार्य को एहसास होता है कि एक विशिष्ट सांस्कृतिक पृष्ठभूमि के अभिभावक प्रत्यक्ष आँख के संपर्क को अनादर का संकेत मानते हैं, जबकि प्राचार्य इसे ईमानदारी का संकेत मानते हैं। यह स्थिति किसको उजागर करती है?
(A) अर्थसंबंधी बाधा (Semantic Barrier)
(B) भौतिक बाधा (Physical Barrier)
(C) सांस्कृतिक बाधा (Cultural Barrier)
(D) संरचनात्मक बाधा (Structural Barrier)

49. निम्नलिखित में से कौन-सी विद्यालय में संप्रेषण बाधाओं को दूर करने की अनुशंसित रणनीति नहीं है?
(A) ट्रस्ट और पारस्परिक सम्मान के माहौल को बढ़ावा देना
(B) यह सुनिश्चित करना कि संदेश प्राप्तकर्ता की समझ के स्तर के अनुकूल हो
(C) बहु-माध्यमों का उपयोग करना (जैसे, मौखिक घोषणा के बाद एक लिखित परिपत्र)
(D) दंडात्मक उपायों का उपयोग करके सभी अनौपचारिक संप्रेषण नेटवर्क (ग्रेपवाइन) को समाप्त करना

50. निम्नलिखित कारकों पर विचार कीजिए:
I. खराब शब्दावली
II. त्रुटिपूर्ण अनुवाद
III. अनेक अर्थों वाले शब्द
IV. अस्पष्टीकृत तकनीकी शब्दावली (Jargon) का प्रयोग
इन कारकों को सामूहिक रूप से किस रूप में वर्गीकृत किया गया है?
(A) मनोवैज्ञानिक बाधाएं (Psychological Barriers)
(B) संगठनात्मक बाधाएं (Organizational Barriers)
(C) अर्थसंबंधी बाधाएं (Semantic Barriers)
(D) भौतिक बाधाएं (Physical Barriers)

51. जोहारी विंडो (Johari Window) मुख्य रूप से सुधार के लिए इस्तेमाल किया जाने वाला एक वैचारिक मॉडल है:
(A) शैक्षणिक संगठनों में वैधानिक वित्तीय लेखा परीक्षा प्रक्रियाएं
(B) आत्म-जागरूकता और पारस्परिक संबंध (Self-awareness and Interpersonal Relations)
(C) संरचनात्मक डिजाइन और औपचारिक संगठनात्मक पुनर्गठन (Structural Design and Restructuring)
(D) प्रशासनिक स्टोर प्रबंधन और स्टॉक-रखरखाव की प्रक्रियाएं

52. जोहारी विंडो (Johari Window) मॉडल में, "ब्लाइंड स्पॉट" (Blind Spot) चतुर्थांश किसका प्रतिनिधित्व करता है?
(A) स्वयं को ज्ञात लेकिन दूसरों के लिए अज्ञात जानकारी
(B) स्वयं के लिए अज्ञात और दूसरों के लिए भी अज्ञात जानकारी
(C) स्वयं को ज्ञात और दूसरों को भी ज्ञात जानकारी
(D) दूसरों को ज्ञात लेकिन स्वयं के लिए अज्ञात जानकारी

53. यदि कोई प्राचार्य शिक्षण कर्मचारियों के साथ बेहतर विश्वास बनाने के लिए अपने "ओपन एरिया" (Open Area) का विस्तार करना चाहता है, तो उसे:
(A) आत्म-प्रकटीकरण (Self-disclosure) बढ़ाना चाहिए और सक्रिय रूप से कर्मचारियों की प्रतिपुष्टि (Feedback) माँगनी चाहिए
(B) शीर्ष-नीचे आत्म-प्रकटीकरण (Top-down Self-disclosure) को महत्वपूर्ण रूप से बढ़ाते हुए प्रतिपुष्टि माँगने में जानबूझकर कमी करनी चाहिए
(C) आत्म-प्रकटीकरण को व्यवस्थित रूप से घटाना चाहिए और प्रमुख व्यक्तिगत प्रशासनिक नेतृत्व रणनीतियों को छिपाना चाहिए
(D) सभी कर्मचारियों के संप्रेषण को विशेष रूप से केवल औपचारिक लिखित परिपत्रों और निर्देशों तक सीमित रखना चाहिए

54. सही युग्म की पहचान कीजिए:
(A) हालो प्रभाव (Halo Effect) — किसी व्यक्ति का मूल्यांकन उस समूह की अपनी धारणा के आधार पर करना जिससे वह संबंधित है
(B) स्टीरियोटाइपिंग (Stereotyping) — किसी एक प्रमुख विशेषता के आधार पर किसी व्यक्ति के बारे में सामान्य समग्र प्रभाव बनाना
(C) सहानुभूति (Empathy) — किसी अन्य व्यक्ति की भावनात्मक स्थिति और दृष्टिकोण का अनुभव करना और समझना
(D) फ़िल्टरिंग (Filtering) — भौतिक दूरी के कारण संदेश की स्पष्टता का अनपेक्षित नुकसान

55. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में अंकित किया गया है।
अभिकथन (A): श्रोता द्वारा समय-पूर्व मूल्यांकन (Premature Evaluation) संप्रेषण की गुणवत्ता को गंभीर रूप से खराब करता है।
कारण (R): जब कोई श्रोता समय से पहले किसी संदेश का मूल्यांकन करता है, तो वह निष्कर्ष पर पहुँच जाता है और पूरे संदेश को सक्रिय रूप से सुनना बंद कर देता है।
उपर्युक्त कथनों के आलोक में, नीचे दिए गए विकल्पों में से सही उत्तर चुनिए:

Downloaded from www.pdf.tube

Committee) बनाता है। यह प्रशासनिक कदम मुख्य रूप से किसको बढ़ावा देता है?
(A) ऊर्ध्वगामी रिपोर्टिंग संप्रेषण (Upward Communication)
(B) क्षैतिज संप्रेषण (Horizontal Communication)
(C) बाह्य संस्थागत संप्रेषण
(D) अधोगामी प्रशासनिक संप्रेषण

74. यदि कोई संदेश अत्यधिक जटिल और गैर-दिनचर्या वाला है, तो मीडिया समृद्धता सिद्धांत (Media Richness Theory) के अनुसार समझ सुनिश्चित करने के लिए सबसे उपयुक्त माध्यम कौन-सा है?
(A) एक बल्क ईमेल (Bulk Email)
(B) नोटिस बोर्ड पर पोस्ट किया गया एक भौतिक परिपत्र
(C) आमने-सामने की बैठक (Face-to-face Meeting)
(D) एक गुमनाम पत्र

75. मूल्यांकन बैठक के दौरान, एक चुनौतीपूर्ण कक्षा पर चर्चा करते समय एक शिक्षक स्पष्ट रूप से परेशान हो जाता है। प्राचार्य नोट्स लेना बंद कर देता है, आगे की ओर झुकता है, आँख का संपर्क बनाए रखता है, और कहता है, "ऐसा लगता है कि आप उस कक्षा में व्यवहार संबंधी समस्याओं से व्यथित महसूस कर रहे हैं। मुझे और बताएं।" प्राचार्य क्या प्रदर्शित कर रहा है?
(A) आक्रामक आधिकारिक संप्रेषण
(B) चयनात्मक संज्ञानात्मक प्रत्यक्षीकरण (Selective Perception)
(C) अर्थसंबंधी कूटवाचन और व्याख्या
(D) सहानुभूतिपूर्ण सक्रिय श्रवण (Empathic Active Listening)

76. संगठनात्मक संप्रेषण में, 'अतिरेकता' (Redundancy - सकारात्मक अर्थ में) का तात्पर्य है:
(A) संदेश को समझा जाना सुनिश्चित करने के लिए बहु-माध्यमों (Multiple Channels) का उपयोग करना
(B) कार्यस्थल में अफ़वाहें फैलाने के संदेह वाले अतिरिक्त कर्मचारियों की सेवा समाप्त करना
(C) आधिकारिक प्रशासनिक परिपत्रों में अत्यधिक लंबे कथा अनुच्छेदों का व्यवस्थित रूप से उपयोग करना
(D) निरंतर दोहराव वाला ध्वनिक या पर्यावरणीय शोर (Environmental Noise) जो प्रेषित संदेश को गंभीर रूप से विकृत करता है

77. निम्नलिखित में से कौन-सा प्राचार्य द्वारा 'ग्रेपवाइन' (Grapevine) को प्रभावी ढंग से प्रबंधित करने का सबसे अच्छा उदाहरण है?
(A) सामान्य स्टाफ रूम में कर्मचारियों की सभी अनौपचारिक बातचीत और सामाजिक मेलजोल पर सख्ती से प्रतिबंध लगाना
(B) मुख्य अनौपचारिक नेटवर्क प्रभावकों (Influencers) के साथ सटीक तथ्य साझा करना
(C) गपशप में लगे किसी भी कर्मचारी को औपचारिक प्रशासनिक अनुशासनात्मक चेतावनी (Warning Notice) जारी करना
(D) अनौपचारिक ग्रेपवाइन को पूरी तरह से नज़रअंदाज़ करना यह मानकर कि यह आधिकारिक अधिकार क्षेत्र से बाहर है

78. 'बंद दिमाग' (Closed Mind) को एक मनोवैज्ञानिक बाधा माना जाता है क्योंकि:
(A) परिचालन घंटों के दौरान भौतिक कार्यालय के दरवाजे लगातार बंद रहते हैं
(B) कठोर विचार रखना और विरोधी जानकारी को खारिज करना
(C) प्रशासनिक संगठन द्वारा सख्ती से केंद्रीकृत शीर्ष-नीचे निर्णय लेने को बनाए रखना
(D) अत्यधिक विशिष्ट तकनीकी शब्दावली का उपयोग करके जानबूझकर आधिकारिक संदेश तैयार करना

79. जब कोई कर्मचारी नकारात्मक प्रतिक्रिया के डर से प्राचार्य को बुरी खबर देने में संकोच करता है, तो इस घटना को अक्सर क्या कहा जाता है?
(A) मम प्रभाव (MUM Effect)
(B) हालो संज्ञानात्मक प्रभाव (Halo Effect)
(C) हॉथोर्न व्यवहारात्मक प्रभाव (Hawthorne Effect)
(D) पिग्मेलियन प्रत्याशा प्रभाव (Pygmalion Effect)

NODIA

80. प्राचार्यों के लिए प्रभावी संप्रेषण कौशलों की निम्नलिखित विशेषताओं पर विचार कीजिए:
I. स्पष्ट और संक्षिप्त भाषा का प्रयोग करना
II. श्रोताओं के अनुकूल संप्रेषण शैली को ढालना
III. कर्मचारियों को प्रेरित करने के लिए भावनात्मक आक्रोश पर अत्यधिक भरोसा करना
IV. रचनात्मक और समय पर प्रतिपुष्टि (Feedback) प्रदान करना
उपर्युक्त में से कौन-से कथन सही हैं?
(A) केवल I, II और IV
(B) केवल I, III और IV
(C) केवल II, III और IV
(D) I, II, III और IV

81. किसी शैक्षणिक संस्थान में, 'संकट संप्रेषण' (Crisis Communication) का प्राथमिक उद्देश्य है:
(A) सार्वजनिक आलोचना से बचने के लिए अधीनस्थ कर्मचारियों पर प्रशासनिक दोष मढ़ना
(B) एक स्थायी तकनीकी समाधान विकसित होने तक परिचालन तथ्यों को जानबूझकर रोकना और छिपाना
(C) अपुष्ट अनौपचारिक जानकारी लीक करने के लिए अनौपचारिक ग्रेपवाइन नेटवर्क का रणनीतिक उपयोग
(D) विश्वास बनाए रखने के लिए समय पर, सटीक जानकारी प्रदान करना

हुई कार्यस्थल अफ़वाहबाज़ी
(B) कारण: उच्च प्रशासनिक चैनल समृद्धि → प्रभाव: अत्यधिक और व्यवस्थित सूचना फ़िल्टरिंग (Information Filtering)
(C) कारण: अर्थसंबंधी विकृति (Semantic Distortion) → प्रभाव: विभागीय दिशानिर्देशों का गलत अर्थ निकालना
(D) कारण: सहानुभूतिपूर्ण नेतृत्व प्रतिक्रियाएं → प्रभाव: subordinates में बढ़ी हुई व्यवहारात्मक रक्षात्मकता

65. विद्यालयों में 'सुझाव पेटी' (Suggestion Boxes) का उपयोग मुख्य रूप से किसको सुगम बनाने के उद्देश्य से एक संस्थागत रणनीति है?
(A) अधोगामी संप्रेषण (Downward Communication)
(B) क्षैतिज संप्रेषण (Horizontal Communication)
(C) तिर्यक संप्रेषण (Diagonal Communication)
(D) ऊर्ध्वगामी संप्रेषण (Upward Communication)

66. विविध सामाजिक-आर्थिक पृष्ठभूमि वाले अभिभावकों के समूह को संबोधित करने वाला एक प्राचार्य बिना व्याख्या किए बार-बार "रचनात्मक मूल्यांकन क्षमता मैपिंग" (Formative Assessment Competency Mapping) शब्द का उपयोग करता है। यह संभावनातः क्या उत्पन्न करेगा?
(A) भौतिक बाधा (Physical Barrier)
(B) स्थिति बाधा (Status Barrier)
(C) अर्थसंबंधी बाधा (Semantic Barrier)
(D) स्थान संबंधी बाधा (Spatial Barrier)

67. नेतृत्व की भूमिका में एक प्रभावी संप्रेषक (Effective Communicator) का गुण निम्नलिखित में से कौन-सा नहीं है?
(A) मौखिक और अमौखिक संदेशों के बीच सामंजस्य (Congruence)
(B) बातचीत पर हावी होने और प्रतिपुष्टि (Feedback) को बाधित करने की प्रवृत्ति
(C) संदेश को श्रोताओं के अनुकूल ढालने की क्षमता
(D) सक्रिय श्रवण के आधार पर अपने दृष्टिकोण को समायोजित करने का खुलापन

68. संप्रेषण का "शैनन-वीवर मॉडल" (Shannon-Weaver Model) मौलिक रूप से महत्वपूर्ण है क्योंकि यह निम्नलिखित में से किसकी अवधारणा पेश करने वाले पहले मॉडलों में से एक था:
(A) संदेश प्राप्तकर्ता की आंतरिक मनोवैज्ञानिक और भावनात्मक स्थिति
(B) संगठनात्मक संप्रेषण को संचालित करने वाला व्यापक सामाजिक-सांस्कृतिक संदर्भ
(C) नौकरशाही संरचनाओं के भीतर संचालित औपचारिक प्रशासनिक पदसोपान श्रृंखला (Scalar Chain)
(D) प्रेषण चैनलों में शोर और हस्तक्षेप (Noise and Interference in Transmission Channels)

69. 'रक्षात्मकता' (Defensiveness) एक मनोवैज्ञानिक बाधा है जो तब होती है जब प्राप्तकर्ता:
(A) संदेश को अपनी स्व-धारणा (Self-concept) के लिए खतरे के रूप में देखता है
(B) तत्काल कार्यस्थल वातावरण के भीतर शारीरिक रूप से खतरे में या असुरक्षित महसूस करता है
(C) अत्यधिक पृष्ठभूमि ध्वनिक शोर (Acoustic Noise) के कारण बोले गए संदेश को ठीक से नहीं सुन पाता है
(D) प्रेषक द्वारा बोली जाने वाली विशिष्ट प्राथमिक भाषा को समझने में पूरी तरह से विफल रहता है

70. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में अंकित किया गया है।
अभिकथन (A): प्राचार्य के लिए मौखिक बयानों और अमौखिक शारीरिक भाषा के बीच सामंजस्य (Congruence) बनाए रखना महत्वपूर्ण है।
कारण (R): जब मौखिक और अमौखिक संदेश परस्पर विरोधी होते हैं, तो प्राप्तकर्ता अमौखिक संकेतों पर अधिक भरोसा करते हैं।
उपर्युक्त कथनों के आलोक में, नीचे दिए गए विकल्पों में से सही उत्तर चुनिए:
(A) A और R दोनों सही हैं तथा R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

71. "कथनी से करनी अधिक बोलती है" वाक्यांश संगठनात्मक संप्रेषण में किस पहलू के महत्व को उजागर करता है?
(A) अमौखिक क्रियाएं और व्यवहारात्मक सत्यनिष्ठा (Non-verbal Actions and Behavioral Integrity)
(B) औपचारिक लिखित प्रशासनिक ज्ञापन और परिपत्र
(C) विद्यालयों में अनौपचारिक ग्रेपवाइन संप्रेषण नेटवर्क
(D) अर्थसंबंधी स्पष्टता (Semantic Clarity) और सटीक भाषा विकल्प

72. निम्नलिखित में से कौन संप्रेषण बाधाओं को दूर करने के लिए "क्रिया-उन्मुख" (Action-oriented) दृष्टिकोण का प्रतिनिधित्व करता है?
(A) सख्त एकतरफा शीर्ष-नीचे संप्रेषण (One-way Downward Communication) पर निर्भर रहना
(B) संप्रेषण में प्रौद्योगिकी का उपयोग करने से मना करना
(C) बातचीत को प्रतिबंधित करने के लिए कर्मचारियों को उनकी सांस्कृतिक पृष्ठभूमि के आधार पर वर्गीकृत करना
(D) पारस्परिक विश्वास और दो-तरफा प्रतिपुष्टि तंत्र (Two-way Feedback Mechanisms) को प्रोत्साहित करना

73. एक प्राचार्य वार्षिकोत्सव समारोह की योजना बनाने के लिए विज्ञान, कला और शारीरिक शिक्षा विभागों के शिक्षकों को मिलाकर एक क्रॉस-फ़ंक्शनल समिति (Cross-Functional

Click Here to Buy book on Flipkart

आगे झुकाना

40. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में अंकित किया गया है।
अभिकथन (A): किसी संकटग्रस्त छात्र या शिक्षक की काउंसलिंग करते समय प्राचार्य के लिए सहानुभूतिपूर्ण श्रवण (Empathic Listening) अत्यधिक प्रभावी होता है।
कारण (R): सहानुभूतिपूर्ण श्रवण तत्काल निर्णय दिए बिना वक्ता की भावनाओं और दृष्टिकोण को समझने पर केंद्रित होता है।
उपर्युक्त कथनों के आलोक में, नीचे दिए गए विकल्पों में से सही उत्तर चुनिए:
(A) A और R दोनों सही हैं तथा R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

41. 'सुनने' (Hearing) और 'ध्यान से सुनने/श्रवण' (Listening) के बीच एक प्रमुख अंतर यह है कि:
(A) सुनना (Hearing) विशुद्ध रूप से एक उच्च-स्तरीय संज्ञानात्मक मानसिक प्रक्रिया के रूप में कार्य करता है, जबकि ध्यान से सुनना (Listening) पूरी तरह से शारीरिक अनुक्रिया बना रहता है
(B) सुनना (Hearing) निष्क्रिय शारीरिक संवेदन है; ध्यान से सुनना (Listening) सक्रिय संज्ञानात्मक व्याख्या है
(C) सुनने (Hearing) के लिए प्रतीकों के सक्रिय संज्ञानात्मक कूटवाचन की आवश्यकता होती है, जबकि ध्यान से सुनने (Listening) के लिए केवल ध्वनियों के निष्क्रिय भौतिक चैनल स्वागत की आवश्यकता होती है
(D) संगठनात्मक नेतृत्व संरचनाओं के भीतर सुनने और ध्यान से सुनने के बीच मौलिक रूप से कोई व्यावहारिक या कार्यात्मक अंतर नहीं है

42. प्राचार्य के लिए प्रभावी संप्रेषण कौशल के लिए दृढ़ता (Assertion) और सहानुभूति (Empathy) के संतुलन की आवश्यकता होती है। 'दृढ़ संप्रेषण' (Assertive Communication) का अर्थ है:
(A) संगठनात्मक बातचीत पर हावी होना और अनुशासनात्मक परिणामों के डर से आक्रामक रूप से अनुपालन के लिए मजबूर करना
(B) मुख्य रूप से कार्यस्थल के पारस्परिक संघर्ष को रोकने के लिए सभी अधीनस्थ माँगों के आगे निष्क्रिय रूप से झुकना
(C) दूसरों के अधिकारों का उल्लंघन किए बिना आवश्यकताओं और सीमाओं को स्पष्ट रूप से व्यक्त करना
(D) सख्त संस्थागत नियमों को गुप्त रूप से लागू करने के लिए अनौपचारिक ग्रेपवाइन संप्रेषण नेटवर्क में अप्रत्यक्ष रूप से हेरफेर करना

43. कौन-सा संप्रेषण नेटवर्क सरल, दिनचर्या के कार्यों में उच्चतम स्तर की सटीकता और सबसे तेज़ समस्या-समाधान प्रदान करता है, हालांकि यह सदस्य संतुष्टि पर कम है?
(A) वृत्ताकार नेटवर्क (Circle Network)
(B) सर्व-चैनल नेटवर्क (All-Channel Network)
(C) श्रृंखला नेटवर्क (Chain Network)
(D) व्हील/चक्र नेटवर्क (Wheel Network)

NODIA

44. पदोन्नति नीति में एक बड़े बदलाव जैसी महत्वपूर्ण अवधि के दौरान पारदर्शिता सुनिश्चित करने और अफ़वाहों के प्रसार को कम करने के लिए, एक प्राचार्य को मुख्य रूप से किसका उपयोग करना चाहिए:
(A) प्रत्यक्ष औपचारिक चैनल जैसे टाउन-हॉल बैठकें (Town-Hall Meetings) और लिखित आदेश
(B) चयनित विभागीय कर्मचारियों के माध्यम से संचालित अनौपचारिक अधोगामी संप्रेषण चैनल
(C) केवल प्रशासनिक स्तरों पर उपयोग किए जाने वाले तिर्यक अंतर-विभागीय संप्रेषण नेटवर्क
(D) प्रशासनिक कर्मियों के बीच ग्रेपवाइन संप्रेषण का गुच्छ पैटर्न (Cluster Pattern)

45. "चैनल समृद्धि" (Channel Richness) की अवधारणा के संबंध में निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:
I. आमने-सामने की बातचीत को सबसे समृद्ध संप्रेषण चैनल (Richest Communication Channel) माना जाता है।
II. टेलीफोन पर बातचीत की तुलना में औपचारिक लिखित रिपोर्टों में चैनल समृद्धि कम होती है।
III. समृद्ध चैनल नियमित, स्पष्ट संदेशों के लिए सबसे उपयुक्त होते हैं।
उपर्युक्त कथनों में से कौन-से सही हैं?
(A) केवल I और II
(B) केवल II और III
(C) केवल I और III
(D) I, II और III

46. सूचना अतिभार (Information Overload) तब होता है जब:
(A) प्रेषक के पास इच्छित संदेश को प्रभावी ढंग से स्पष्ट करने के लिए आवश्यक तकनीकी शब्दावली या भाषाई कौशल की कमी होती है
(B) सूचना की मात्रा संज्ञानात्मक क्षमता से अधिक हो जाती है, जिससे संदेश हानि होती है
(C) प्रेषण के दौरान भौतिक प्रेषण चैनल या इलेक्ट्रॉनिक नेटवर्क अवसंरचना पूरी तरह से टूट जाती है
(D) प्रशासनिक संगठन ने सभी ऊर्ध्वगामी संप्रेषण प्रवाह को प्रतिबंधित करने वाली अत्यधिक सख्त नीतियां लागू की हैं

47. अमौखिक संप्रेषण के एक घटक के रूप में "काइनेसिक्स" (Kinesics) का तात्पर्य है:

82. निम्नलिखित में से कौन-सी बाधा तब उत्पन्न होती है जब विद्यालय प्रशासन एक पुरानी सार्वजनिक संबोधन प्रणाली (Public Address System - PA System) का उपयोग करता है जो सुबह की सभा के दौरान चरचराती है और ध्वनि को विकृत करती है?
(A) सांस्कृतिक बाधा (Cultural Barrier)
(B) मनोवैज्ञानिक बाधा (Psychological Barrier)
(C) भौतिक बाधा (Physical Barrier)
(D) अर्थसंबंधी बाधा (Semantic Barrier)

83. 'संप्रेषण के 7 C' (7 Cs of Communication) के नियम में निम्नलिखित में से किसको छोड़कर सभी शामिल हैं:
(A) स्पष्टता (Clarity)
(B) जबरदस्ती/सख्त दबाव (Coercion)
(C) संक्षिप्तता (Conciseness)
(D) पूर्णता (Completeness)

84. "प्रतिपुष्टि" (Feedback) सबसे कम प्रभावी तब होती है जब यह:
(A) समयबद्ध तरीके से दी जाती है
(B) अत्यधिक विशिष्ट और व्यवहार-उन्मुख होती है
(C) दो-तरफा और रचनात्मक रूप से संरचित होती है
(D) विलंबित और सामान्य होती है

85. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में अंकित किया गया है।
अभिकथन (A): विद्यालय प्रमुख द्वारा पारदर्शी औपचारिक संप्रेषण ग्रेपवाइन अफ़वाहों के नकारात्मक प्रभाव को कम करता है।
कारण (R): जब औपचारिक चैनलों के माध्यम से विश्वसनीय जानकारी आसानी से उपलब्ध होती है, तो अनौपचारिक अफ़वाहों पर निर्भर रहने की मनोवैज्ञानिक आवश्यकता घट जाती है।
उपर्युक्त कथनों के आलोक में, नीचे दिए गए विकल्पों में से सही उत्तर चुनिए:
(A) A और R दोनों सही हैं तथा R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

86. कौन-सा संप्रेषण पैटर्न इस बात से अभिलक्षित होता है कि टीम के सभी सदस्य एक केंद्रीय व्यक्ति से संवाद करते हैं, लेकिन आपस में नहीं?
(A) सर्व-चैनल नेटवर्क (All-Channel Network)
(B) वृत्ताकार नेटवर्क (Circle Network)
(C) व्हील/चक्र नेटवर्क (Wheel Network)
(D) गुच्छ नेटवर्क (Cluster Network)

87. अनौपचारिक संप्रेषण में 'गपशप' (Gossip) श्रृंखला का तात्पर्य है कि:
(A) एक केंद्रीय व्यक्ति बिना किसी चयन के सभी को सूचित करता है
(B) व्यक्ति A, B को, B, C को, और C, D को एक सख्त रैखिक अनुक्रम का पालन करते हुए जानकारी पहुँचाता है
(C) मिलने वाले किसी भी व्यक्ति से पूरी तरह यादृच्छिक रूप से संप्रेषण किया जाता है
(D) संवेदनशील जानकारी विशेष रूप से विश्वसनीय व्यक्तिगत मित्रों के एक करीबी समूह के साथ साझा की जाती है

NODIA

88. एक प्राचार्य प्रस्तावित शुल्क वृद्धि के संबंध में अत्यधिक उत्तेजित विद्यालय प्रबंधन समिति (School Management Committee - SMC) की बैठक को संबोधित कर रहा है। संघर्ष को प्रबंधित करने के लिए कौन-सी संप्रेषण रणनीति सबसे उपयुक्त है?
(A) किसी भी सदस्य के सवालों का जवाब देने से इनकार करते हुए औपचारिक वित्तीय नियमों को उद्धृत करके बैठक पर आक्रामक रूप से हावी होना
(B) प्रशासनिक अधिकार जताने के लिए शक्ति प्रदर्शन के रूप में समिति की बैठक से अचानक बाहर चले जाना
(C) समिति के सदस्यों को भ्रमित और दिशाहीन करने के लिए जानबूझकर अत्यधिक जटिल तकनीकी प्रशासनिक शब्दावली का उपयोग करना
(D) सक्रिय रूप से सुनना, चिंताओं को स्वीकार करना और पारदर्शी रूप से तथ्य प्रस्तुत करना

89. संप्रेषण की बाधा के रूप में 'अध्यान/असावधानी' (Inattention) किस व्यापक श्रेणी के अंतर्गत आती है?
(A) अर्थसंबंधी बाधाएं (Semantic Barriers)
(B) मनोवैज्ञानिक बाधाएं (Psychological Barriers)
(C) भौतिक बाधाएं (Physical Barriers)
(D) संगठनात्मक बाधाएं (Organizational Barriers)

90. निम्नलिखित में से कौन 'तिर्यक संप्रेषण' (Diagonal Communication) को परिभाषित करता है?
(A) क्रॉस-करिकुलर पाठ योजनाओं को संरेखित करने के लिए गणित विषय के शिक्षक के साथ सीधे संवाद करने वाला हिंदी भाषा का शिक्षक
(B) विद्यालय प्राचार्य सभी कार्यरत उप-प्राचार्यों को औपचारिक प्रशासनिक निर्देश और आधिकारिक नीति आदेश जारी करते हैं
(C) विभागाध्यक्षों को दरकिनार करते हुए सीधे प्राचार्य से संपर्क करने वाला एक सहायक
(D) वरिष्ठ विषय शिक्षकों का एक समूह स्टाफ रूम में खाली समय के दौरान राष्ट्रीय राजनीतिक घटनाओं पर अनौपचारिक चर्चा कर रहा है

91. प्राचार्य और शिक्षक के बीच बातचीत के तर्कसंगत अनुक्रम में संप्रेषण प्रक्रिया के निम्नलिखित चरणों को व्यवस्थित कीजिए:

उत्तर (व्याख्या सहित)

1. (D) सामान्य बनाना या साझा करना (To make common or share)
संप्रेषण (Communication) शब्द लैटिन भाषा के कम्युनिस (communis) शब्द से निकला है, जिसका मौलिक अर्थ किसी विचार, ज्ञान या सूचना को सामान्य बनाना या साझा करना (To make common or share) होता है। प्रशासनिक प्रक्रिया (Administrative Process) में यह व्यक्तियों के बीच अर्थ की समान समझ स्थापित करने का आधार बनता है। इसके माध्यम से संगठन में प्रभावी समन्वय (Effective Coordination) सुनिश्चित होता है।

2. (C) यह मानवी प्रयासों में समन्वय स्थापित करके POSDCORB घटकों के क्रियान्वयन को सुगम बनाता है
विद्यालय प्रबंधन (School Management) में संप्रेषण (Communication) एक केंद्रीय प्रशासनिक कार्य (Administrative Function) है। यह प्रबंधन के POSDCORB घटकों जैसे नियोजन (Planning), संगठन (Organizing), और समन्वय (Coordination) के क्रियान्वयन को सुगम बनाता है। मानवीय प्रयासों में सामंजस्य स्थापित करके संस्थागत लक्ष्यों को प्राप्त करना इसके माध्यम से ही संभव होता है। इससे विद्यालय संचालन में प्रशासनिक दक्षता (Administrative Efficiency) में निरंतर वृद्धि होती है।

3. (B) यह एक औपचारिक पदानुक्रम में सख्ती से एक अधोगामी, एकतरफा प्रक्रिया (Downward, One-way Process) है
प्रभावी संगठनात्मक संप्रेषण (Effective Organizational Communication) एक सतत और द्विमार्गी प्रक्रिया (Two-way Process) है, जिसमें प्रेषक और प्राप्तकर्ता के बीच विचारों की समझ शामिल होती है। यह केवल अधोगामी या एकतरफा नहीं होता, बल्कि इसमें ऊर्ध्वगामी (Upward) और क्षैतिज (Horizontal) प्रवाह भी शामिल होता है। इसमें प्रतिपुष्टि (Feedback) की उपस्थिति अनिवार्य होती है, जिससे साझा संदर्भ (Shared Context) निर्मित होता है।

4. (A) II, I, VI, IV, III, V
संप्रेषण प्रक्रिया (Communication Process) में घटकों का तार्किक अनुक्रम होता है। सबसे पहले प्रेषक (Sender) विचार को कूटलेखन (Encoding) द्वारा रुपांतरित करता है। तत्पश्चात संदेश (Message) को किसी माध्यम (Channel) द्वारा प्राप्तकर्ता (Receiver) तक भेजा जाता है। अंत में प्राप्तकर्ता संदेश का कूटवाचन (Decoding) करता है। यह क्रमिक अनुक्रम संप्रेषण चक्र (Communication Cycle) की मौलिक संरचना को स्पष्ट रूप से निरुपित करता है।

5. (A) किसी विचार को अर्थपूर्ण प्रतीकों, शब्दों या संकेतों में परिवर्तित करना
कूटलेखन (Encoding) संप्रेषण प्रक्रिया (Communication Process) का वह प्रारंभिक चरण है जिसमें प्रेषक (Sender) अपने आंतरिक विचारों, भावनाओं या सूचनाओं को अर्थपूर्ण प्रतीकों, शब्दों, चित्रों या संकेतों में रुपांतरित करता है। यह प्रक्रिया संदेश (Message) को प्रेषण योग्य बनाती है ताकि प्राप्तकर्ता (Receiver) उसे सही संदर्भ में समझ सके। कूटलेखन की स्पष्टता ही प्रभावी संप्रेषण की सफलता तय करती है।

6. (C) संदेश (Message) के रुप में
विद्यालय प्रबंधन (School Management) में प्राचार्य द्वारा जारी आधिकारिक परिपत्र (Circular) उस भौतिक या लिखित विषय-वस्तु को दर्शाता है जिसे संप्रेषित किया जा रहा है। इसलिए यह संप्रेषण घटक के रूप में संदेश (Message) का कार्य करता है। यह परिपत्र उन विचारों, निर्देशों और सूचनाओं का मूर्त रुप है जिन्हें प्रेषक (Sender) कर्मचारियों तक पहुँचाना चाहता है, जबकि कागज या माध्यम चैनल (Channel) कहलाता है।

7. (A) वह माध्यम जिसके द्वारा कूटबद्ध संदेश (Encoded Message) प्रेषित किया जाता है
संगठनात्मक संप्रेषण (Organizational Communication) में माध्यम (Channel) वह भौतिक या डिजिटल प्रेषण मार्ग (Transmission Medium) है जिसके द्वारा कूटबद्ध संदेश (Encoded Message) प्रेषक से प्राप्तकर्ता तक पहुँचता है। उदाहरण के लिए पत्र, ईमेल, फोन या नोटिस बोर्ड माध्यम का कार्य करते हैं। माध्यम का सही चयन संदेश की गति, स्पष्टता और पहुँच को सीधे तौर पर प्रभावित करता है।

8. (D) प्राप्तकर्ता (Receiver)
कूटवाचन (Decoding) वह संज्ञानात्मक प्रक्रिया (Cognitive Process) है जिसके अंतर्गत प्राप्तकर्ता (Receiver) प्राप्त संदेश या प्रतीकों को समझकर उनका अर्थ निकालता है। यह पूरी तरह से प्राप्तकर्ता का उत्तरदायित्व होता है। प्रेषक की मंशा को सटीक रूप से समझने के लिए प्राप्तकर्ता का कूटवाचन कौशल अत्यंत आवश्यक होता है। सफल कूटवाचन से ही संप्रेषण चक्र (Communication Cycle) में प्रतिपुष्टि का मार्ग प्रशस्त होता है।

9. (B) यह एकतरफा प्रेषण को दो-तरफा प्रक्रिया (Two-way Process) में परिवर्तित करता है, जिससे समझ की पुष्टि होती है
प्रतिपुष्टि (Feedback) संप्रेषण चक्र (Communication Cycle) का अंतिम और सबसे महत्वपूर्ण घटक है। यह एकतरफा सूचना प्रेषण को दो-तरफा प्रक्रिया (Two-way

Downloaded from www.pdf.tube

(D) नामांकित छात्रों के बीच अनौपचारिक ग्रेपवाइन संप्रेषण नेटवर्क स्थापित करना

99. संप्रेषण बाधाओं के गलत युग्म की पहचान कीजिए:
(A) अत्यधिक विशिष्ट तकनीकी शब्दावली — अर्थसंबंधी बाधा (Semantic Barrier)
(B) बुरी तरह व्यक्त संदेश — संगठनात्मक बाधा (Organizational Barrier)
(C) गहरा व्यक्तिगत पूर्वाग्रह — मनोवैज्ञानिक बाधा (Psychological Barrier)
(D) भौतिक दूरी — भौतिक बाधा (Physical Barrier)

NODIA

100. जब कोई प्राचार्य लगातार 'खुला-द्वार नीति' (Open Door Policy) बनाए रखता है, तो यह मौलिक रूप से किस विशिष्ट प्रकार की संप्रेषण बाधा को कम करने का काम करता है?
(A) जटिल अर्थसंबंधी और विशिष्ट भाषा बाधाएं (Semantic Barriers)
(B) गहरी जड़ें जमा चुकी अंतर-सांस्कृतिक अनुवाद बाधाएं
(C) अत्यधिक तकनीकी संदेश कूटलेखन बाधाएं
(D) भौतिक दूरी और स्थिति बाधाएं (Physical Distance and Status Barriers)

(A) A और R दोनों सही हैं तथा R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

56. "क्रोनेमिक्स" (Chronemics) किसके उपयोग के अध्ययन को संदर्भित करता है?
(A) संप्रेषण में स्पर्श का उपयोग
(B) अमौखिक संप्रेषण में स्थान (Space) का उपयोग
(C) संप्रेषण में दृश्य साधनों का उपयोग
(D) अमौखिक संप्रेषण में समय (Time) का उपयोग

57. विद्यालय के माहौल में कौन-सी संप्रेषण शैली सहयोगात्मक रूप से संघर्षों को हल करने की सबसे अधिक संभावना रखती है?
(A) आक्रामक (Aggressive)
(B) दृढ़ (Assertive)
(C) निष्क्रिय-आक्रामक (Passive-Aggressive)
(D) दबैल/विनम्र (Submissive)

58. किसी संगठन में 'ग्रेपवाइन' (Grapevine) सबसे अधिक सक्रिय कब होता है?
(A) जब समग्र प्रशासनिक वातावरण अत्यधिक स्थिर, संरचित और अनुमानित रहता है
(B) प्राचार्य प्रत्यक्ष औपचारिक चैनलों के माध्यम से सभी परिचालन जानकारी को खुले तौर पर साझा करते हैं
(C) जब कार्यस्थल में अस्पष्टता, चिंता या आसन्न बदलाव का उच्च स्तर मौजूद होता है
(D) जब अधीनस्थ कर्मचारियों के आपस में बिल्कुल भी अनौपचारिक सामाजिक संबंध या व्यक्तिगत बातचीत नहीं होती है

59. 'मेटा-कम्युनिकेशन' (Meta-communication) क्या है?
(A) राज्य के वैधानिक सेवा नियमों और विधायी कानूनों के संबंध में विशेष रूप से आधिकारिक संप्रेषण
(B) मास इलेक्ट्रॉनिक मेल प्रसारित करने के लिए उन्नत आईसीटी डिजिटल साधनों का संरचित उपयोग
(C) केवल शीर्ष कार्यकारी प्रबंधन के भीतर आयोजित उच्च स्तरीय औपचारिक प्रशासनिक संप्रेषण (Executive Communication)
(D) संदेश के साथ अंतर्निहित अनिर्दिष्ट अर्थ या अमौखिक संकेत (Non-verbal Cues)

60. एक नया नियुक्त विद्यालय प्रमुख नियम लागू करता है कि उससे बात करने की इच्छा रखने वाले किसी भी शिक्षक को पहले उप-प्राचार्य को एक लिखित अनुरोध प्रस्तुत करना होगा, जो तब निर्णय लेंगे कि मामला आगे भेजने के लिए पर्याप्त महत्वपूर्ण है या नहीं। समय के साथ, शिक्षक मामूली अनुशासनात्मक मुद्दों की रिपोर्ट करना बंद कर देते हैं, जो अंततः एक बड़े संकट में बदल जाता है। यह किसकी विफलता के कारण हुआ?
(A) कठोर संगठनात्मक संरचना और फ़िल्टरिंग (Rigid Organizational Structure and Filtering)
(B) अस्पष्ट भाषा से उत्पन्न होने वाली अर्थसंबंधी बाधाएं (Semantic Barriers)
(C) ग्रेपवाइन पर अत्यधिक प्रशासनिक निर्भरता
(D) समृद्ध, प्रत्यक्ष संप्रेषण चैनलों की पूर्ण कमी

61. खराब अवधारण (Poor Retention) संप्रेषण के लिए एक मनोवैज्ञानिक बाधा है। कर्मचारियों के बीच महत्वपूर्ण नीतिगत परिवर्तनों की खराब अवधारण को कम करने के लिए सबसे व्यावहारिक प्रबंधकीय समाधान कौन-सा है?
(A) अक्सर नीति विवरणों को भूल जाने वाले कर्मचारियों को औपचारिक रूप से दंडित करना
(B) लिखित फ़ॉलो-अप और सुलभ नीति नियमावलियों (Policy Manuals) का उपयोग करना
(C) सुबह की सभा के दौरान दी गई अनौपचारिक मौखिक घोषणाओं पर पूरी तरह से भरोसा करना
(D) मुख्य वक्ता की भौतिक ध्वनिक ध्वनि (Acoustic Volume) को महत्वपूर्ण रूप से बढ़ाना

62. निम्नलिखित में से कौन अंतर-सांस्कृतिक संप्रेषण की बाधा के रूप में 'जातीयता/स्वजातिदर्शिता' (Ethnocentrism) का वर्णन करता है?
(A) यह मानना कि किसी के अपने सांस्कृतिक मानदंड दूसरों की तुलना में श्रेष्ठ हैं
(B) स्पष्ट रूप से भिन्न सांस्कृतिक समूहों से संबंधित व्यक्तियों का सख्त भौतिक पृथक्करण
(C) राज्य की आधिकारिक प्रशासनिक भाषा बोलने या समझने में कर्मचारियों की पूर्ण असमर्थता
(D) केंद्रीय प्रबंधन द्वारा निर्देशित किसी भी बात से निष्क्रिय रूप से सहमत होने की कर्मचारियों की व्यवहारात्मक प्रवृत्ति

63. शैक्षणिक प्रबंधन में "अधोगामी संप्रेषण" (Downward Communication) सामान्यतः निम्नलिखित में से किसको छोड़कर सभी पर ध्यान केंद्रित करता है?
(A) शिकायतों और कर्मचारियों के सुझावों को ऊपर प्रस्तुत करना
(B) स्पष्ट कार्य औचित्य, परिचालन निर्देश और कार्य निर्देश प्रदान करना
(C) व्यक्तिगत और समूह प्रदर्शन पर विस्तृत मूल्यांकनात्मक प्रतिपुष्टि प्रदान करना
(D) मुख्य प्रशासनिक नीतियों, दिशानिर्देशों और प्रक्रियाओं की गहन व्याख्या करना

64. उस कारण-और-प्रभाव संबंध की पहचान कीजिए जो संप्रेषण बाधा को उसके संगठनात्मक परिणाम से सही ढंग से मिलाता है:
(A) कारण: सक्रिय श्रवण अभ्यास → प्रभाव: तेजी से बढ़ी

Click Here to Buy book on Amazon

Process) में परिवर्तित करता है। इसके माध्यम से प्रेषक (Sender) को यह पुष्टि होती है कि प्राप्तकर्ता (Receiver) ने संदेश को सही अर्थ में समझा है या नहीं। प्रतिपुष्टि के बिना संप्रेषण अधूरा और अप्रभावी माना जाता है।

10. (A) A और R दोनों सही हैं तथा R, A की सही व्याख्या है
विद्यालय प्रबंधन प्रणाली (School Management System) में प्रतिपुष्टि (Feedback) के बिना संप्रेषण अधूरा रहता है क्योंकि प्रतिपुष्टि ही वह नियंत्रण तंत्र है जो यह दर्शाता है कि संदेश की व्याख्या इच्छित रूप में हुई है। प्रेषक को प्राप्तकर्ता की अनुक्रिया से ही संदेश की प्रभावशीलता का पता चलता है। अतः कथन और कारण दोनों सत्य हैं तथा कारण, कथन का सटीक तार्किक औचित्य प्रदान करता है।

11. (D) कोई भी कारक जो संदेश के प्रेषण या समझ में बाधा डालता है
संप्रेषण प्रक्रिया (Communication Process) में शोर (Noise) किसी भी ऐसे व्यवधान या बाधा को संदर्भित करता है जो संदेश के सुचारु प्रेषण, प्राप्ति या कूटवाचन (Decoding) में रुकावट डालता है। यह भौतिक, अर्थसंबंधी, या मनोवैज्ञानिक रूप में हो सकता है। शोर के कारण संदेश का मूल अर्थ विकृत (Distorted) हो जाता है, जिससे प्रेषक और प्राप्तकर्ता के बीच सही समझ का निर्माण नहीं हो पाता है।

12. (A) भौतिक शोर (Physical Noise)
तकनीकी खराबी, इंटरनेट आउटेज या बाहरी वातावरण का व्यवधान भौतिक शोर (Physical Noise) की श्रेणी में आता है। आभासी बैठक (Virtual Meeting) के दौरान इंटरनेट व्यवधान से ऑडियो कटना संदेश प्रेषण में एक भौतिक और पर्यावरणीय बाधा (Environmental Barrier) है। यह प्रेषक और प्राप्तकर्ता के मध्य माध्यम (Channel) को बाधित करता है, जिससे प्राप्तकर्ता तक पूरा संदेश पहुँचने से रह जाता है।

13. (B) कूटवाचन (Decoding) — प्रेषक द्वारा विचारों को प्रतीकों में परिवर्तित करना
विचारों को प्रतीकों या शब्दों में परिवर्तित करने की प्रक्रिया कूटलेखन (Encoding) कहलाती है, जो प्रेषक द्वारा की जाती है। इसके विपरीत, कूटवाचन (Decoding) प्राप्तकर्ता द्वारा संदेश के अर्थ को समझने की प्रक्रिया है। अतः कूटवाचन को प्रेषक की गतिविधि बताना गलत युग्म है। संप्रेषण प्रक्रिया (Communication Process) में प्रत्येक घटक की एक निश्चित और विशिष्ट भूमिका होती है।

14. (B) प्राचार्य (Principal) पीएम पोषण योजना (PM POSHAN Scheme) के संबंध में शिक्षकों को दिशानिर्देश जारी करते हैं
अधोगामी संप्रेषण (Downward Communication) में सूचना का प्रवाह संगठनात्मक पदानुक्रम (Organizational Hierarchy) में उच्च स्तर से निम्न स्तर की ओर होता है। जब विद्यालय प्राचार्य अपने अधीनस्थ शिक्षकों को पीएम पोषण योजना से संबंधित दिशानिर्देश या नीतियां जारी करते हैं, तो यह अधोगामी संप्रेषण का सटीक उदाहरण है। इसका उद्देश्य आदेश देना, मार्गदर्शन करना और प्रशासनिक नीतियों का क्रियान्वयन करना होता है।

15. (B) केवल II और III
ऊर्ध्वगामी संप्रेषण (Upward Communication) निचले स्तर के कर्मचारियों से उच्च प्रबंधन की ओर होता है। इसका उपयोग शिकायतों, सुझावों और प्रतिपुष्टि (Feedback) को भेजने के लिए होता है, न कि नीतियों को जारी करने के लिए। इसमें अक्सर फ़िल्टरिंग (Filtering) की समस्या आती है क्योंकि अधीनस्थ दंडात्मक कार्रवाई के डर से नकारात्मक जानकारी छुपा लेते हैं। अतः कथन II और III सत्य हैं।

16. (C) विभागों के समकक्ष शिक्षकों के बीच गतिविधियों का समन्वय करना
क्षैतिज या पार्श्विक संप्रेषण (Horizontal Communication) एक ही पदानुक्रमित स्तर (Hierarchical Level) के व्यक्तियों या विभागों के बीच होता है। विद्यालय में विभिन्न विषयों या विभागों के समकक्ष शिक्षकों के बीच गतिविधियों का समन्वय (Coordination) करना क्षैतिज संप्रेषण का मुख्य कार्य है। यह अंतर-विभागीय सहयोग को बढ़ावा देता है, कार्यकुशलता में सुधार करता है और सांगठनिक समस्याओं का त्वरित समाधान सुनिश्चित करता है।

17. (D) संप्रेषण विभिन्न विभागों के विभिन्न पदानुक्रमित स्तरों के बीच होता है
तिर्यक संप्रेषण (Diagonal Communication) तब होता है जब सूचना का प्रवाह विभिन्न विभागों और पदानुक्रम के विभिन्न स्तरों (Different Hierarchical Levels) के बीच बिना पदसोपान श्रृंखला (Scalar Chain) का सख्ती से पालन किए होता है। यह पारंपरिक संगठनात्मक बाधाओं को तोड़कर त्वरित सूचना आदान-प्रदान और अंतःविभागीय समन्वय (Cross-departmental Coordination) को सुगम बनाता है, जिससे प्रशासनिक विलंब समाप्त होता है।

18. (C) ग्रेपवाइन (Grapevine)
किसी संगठन में औपचारिक आधिकारिक चैनलों से इतर सामाजिक और व्यक्तिगत संबंधों पर आधारित अनौपचारिक संप्रेषण नेटवर्क (Informal Communication Network) को 'ग्रेपवाइन' (Grapevine) कहा जाता है। यह औपचारिक मंजूरी के बिना संचालित होता है और इसमें सूचनाएँ अत्यधिक तीव्र गति से फैलती हैं। यह कर्मचारियों की सामाजिक और मनोवैज्ञानिक आवश्यकताओं (Psychological Needs) की पूर्ति में सहायक होता है।

NODIA

19. (B) यह संप्रेषण का एक कानूनी रूप से बाध्यकारी रिकॉर्ड बनाता है
ग्रेपवाइन संप्रेषण (Grapevine Communication) एक अनौपचारिक और अलेखाकृत माध्यम है, इसलिए यह कोई कानूनी रूप से बाध्यकारी रिकॉर्ड (Legally Binding Record) नहीं बनाता है। औपचारिक संप्रेषण के विपरीत इसमें दस्तावेजों का अभाव होता है। हालांकि यह तीव्र गति से सूचना फैलाता है और सामाजिक संबंधों की पूर्ति करता है,

अध्याय 14
संचार के प्रकार

1. संगठनात्मक संचार (Organizational Communication) के संदर्भ में, निम्नलिखित में से कौन सा मौखिक संचार (Verbal Communication) की सबसे सटीक परिभाषा प्रदान करता है?
   (A) बोले गए या लिखित शब्दों के माध्यम से संदेशों का प्रेषण (Transmission)
   (B) केवल बोली जाने वाली ध्वनियों के माध्यम से सूचना का आदान-प्रदान
   (C) गैर-मौखिक इशारों (Non-verbal Gestures) के माध्यम से सूचना पहुँचाने की प्रक्रिया
   (D) वरिष्ठों (Superiors) और अधीनस्थों (Subordinates) के बीच निर्देशों का औपचारिक आदान-प्रदान

2. एक प्राचार्य (Principal) विद्यालय के संशोधित समय के संबंध में सभी कर्मचारियों को एक औपचारिक परिपत्र (Formal Circular) जारी करते हैं। यह कार्रवाई मुख्य रुप से किस संचार श्रेणी के अंतर्गत आती है?
   (A) गैर-मौखिक संचार (Non-verbal Communication)
   (B) पराभाषीय संचार (Paralinguistic Communication)
   (C) मौखिक संचार (Verbal Communication)
   (D) अनौपचारिक संचार (Informal Communication)

3. निम्नलिखित में से कौन सा तत्व गैर-मौखिक संचार (Non-verbal Communication) के बजाय कड़ाई से मौखिक संचार (Verbal Communication) के घटक के रूप में वर्गीकृत किया गया है?
   (A) प्रेषक (Sender) द्वारा चुने गए विशिष्ट शब्दावली (Vocabulary) और वाक्य-विन्यास (Syntax)
   (B) वक्ता की आवाज का तारत्व (Pitch) और स्वर-शैली (Intonation)
   (C) बातचीत के दौरान प्रेषक द्वारा बनाए रखी गई शारीरिक दूरी (Physical Distance)
   (D) बोले गए संदेश के साथ चेहरे के भाव (Facial Expressions)

4. विद्यालय परिवेश में मौखिक संचार (Verbal Communication) के रूपों के संबंध में गलत कथन की पहचान कीजिए।
   (A) स्टाफ बैठक की प्रस्तुति और अनुशासनात्मक ज्ञापन (Disciplinary Memo) दोनों मौखिक संचार के रुप हैं।
   (B) मौखिक संचार के लिए प्रेषक और प्राप्तकर्ता (Receiver) के बीच भाषाई कोड की साझा समझ की आवश्यकता होती है।
   (C) शिक्षक द्वारा अभिभावक को भेजा गया ईमेल मौखिक संचार का हिस्सा है।
   (D) मौखिक संचार केवल व्यक्तियों के बीच मौखिक (Oral) बातचीत तक ही सीमित है।

5. निम्नलिखित में से कौन सा युग्म संचार के रुप को उसकी उपयुक्त श्रेणी के साथ सही ढंग से मिलाता है?
   (A) एक आधिकारिक पत्र में औपचारिक टोन (Formal Tone) बनाए रखना – गैर-मौखिक संचार (Non-verbal Communication)
   (B) प्रातःकालीन सभा में प्राचार्य (Principal) का भाषण – मौखिक संचार (Verbal Communication)
   (C) एक कठिन बातचीत के दौरान मौन (Silence) का उपयोग – मौखिक संचार (Verbal Communication)
   (D) कर्मचारियों को समय-सीमा की याद दिलाने वाला टेक्स्ट संदेश – गैर-मौखिक संचार (Non-verbal Communication)

6. एक शिक्षक विभागाध्यक्ष (Head of Department - HOD) को निर्धारित प्रारुप में एक विस्तृत पाठ योजना (Lesson Plan) प्रस्तुत करता है। यह प्रक्रिया किसका एक उदाहरण है?
   (A) मौखिक-वाचिक संचार (Oral Verbal Communication)
   (B) औपचारिक गैर-मौखिक संचार (Formal Non-verbal Communication)
   (C) लिखित-मौखिक संचार (Written Verbal Communication)
   (D) अनौपचारिक विकर्ण संचार (Informal Diagonal Communication)

7. मौखिक/शाब्दिक (Verbal) और स्वर संबंधी/वाचिक (Vocal) संचार के बीच अंतर को निम्नलिखित में से किसके द्वारा सबसे अच्छे से दर्शाया गया है?
   (A) सार्वजनिक भाषण (Public Speaking) को गैर-वाचिक (Non-vocal) माना जाता है, जबकि सांकेतिक भाषा (Sign Language) वाचिक है।
   (B) ज्ञापनों (Memos) को वाचिक माना जाता है, जबकि भाषण गैर-मौखिक और गैर-वाचिक होते हैं।
   (C) लिखित आधिकारिक ज्ञापन और सुनाई देने वाली ठंडी आहें दोनों ही मौखिक और वाचिक संचार हैं।

Downloaded from www.pdf.tube

(Complex Organizational Structure) सीधे तौर पर संगठन की प्रणालियों, नियमों और पदानुक्रमिक बनावट से जुड़े हैं। इसलिए इन्हें संगठनात्मक बाधाओं के रूप में वर्गीकृत किया जाता है। ये कारक संस्थागत संप्रेषण के सुचारू और पारदर्शी प्रवाह में गंभीर प्रशासनिक बाधाएं उत्पन्न करते हैं।

31. (A) प्राचार्य और कर्मचारियों के बीच पहले से मौजूद अविश्वास
प्राचार्य और कर्मचारियों के बीच अविश्वास एक मनोवैज्ञानिक बाधा (Psychological Barrier) है, न कि भौतिक बाधा। भौतिक बाधाओं (Physical Barriers) में पर्यावरण, संरचना, दूरी, बंद दरवाजे या बाहरी शोर जैसे कारक शामिल होते हैं जो संदेश प्रेषण के भौतिक माध्यम को सीधे प्रभावित करते हैं। अंतर-व्यक्तिगत अविश्वास भावनाओं और मनोवृत्तियों से संबंधित होता है।

32. (C) विभिन्न पृष्ठभूमियों में हाव-भाव, आँख का संपर्क और स्वर की अलग-अलग व्याख्या की जाती है
सांस्कृतिक बाधाएं (Cultural Barriers) तब उत्पन्न होती हैं जब विभिन्न सामाजिक और सांस्कृतिक पृष्ठभूमियों के लोग अमौखिक संकेतों जैसे हाव-भाव (Gestures), आँख का संपर्क (Eye Contact) और शारीरिक दूरी का अलग-अलग अर्थ निकालते हैं। सांस्कृतिक भिन्नता के कारण एक संस्कृति में सम्मानजनक माना जाने वाला व्यवहार दूसरी संस्कृति में अनुचित समझा जा सकता है।

33. (D) व्यक्तिगत स्थान और भौतिक दूरी का उपयोग (Use of Personal Space and Physical Distance)
प्रोक्समिक्स (Proxemics) अमौखिक संप्रेषण (Non-verbal Communication) का वह अध्ययन है जो यह विश्लेषण करता है कि मनुष्य बातचीत के दौरान व्यक्तिगत स्थान (Personal Space) और भौतिक दूरी का उपयोग किस प्रकार करते हैं। विभिन्न संस्कृतियों में अंतर-व्यक्तिगत दूरी के अलग-अलग मानक होते हैं, जिनका उल्लंघन करने पर संप्रेषण में असहजता और सांस्कृतिक बाधा पैदा हो सकती है।

34. (C) कर्मचारियों की समझ के अनुकूल स्पष्ट, सरल भाषा का प्रयोग करें
अर्थसंबंधी बाधाओं (Semantic Barriers) को दूर करने के लिए स्पष्ट, सीधी और सरल भाषा का उपयोग करना सबसे प्रभावी तरीका है। जटिल प्रशासनिक शब्दावली (Jargon) और अस्पष्ट शब्दों से बचकर संदेश को प्राप्तकर्ता की बोधगम्यता के स्तर के अनुकूल बनाना चाहिए। इससे कूटवाचन सुगम होता है और प्रेषक तथा प्राप्तकर्ता के बीच एक समान अर्थ स्थापित होता है।

35. (B) एक खुला-द्वार नीति (Open-Door Policy) और सहायक माहौल बनाए रखें
कनिष्ठ कर्मचारियों में झिझक और भय की संगठनात्मक बाधा (Organizational Barrier) को दूर करने के लिए खुला-द्वार नीति (Open-Door Policy) लागू करना आदर्श समाधान है। इससे कर्मचारियों को बिना किसी पदानुक्रमित डर के अपने विचार और समस्याएं साझा करने का प्रोत्साहन मिलता है। एक सहायक और विश्वासपूर्ण वातावरण ऊर्ध्वगामी संप्रेषण (Upward Communication) को सुचारू और प्रभावी बनाता है।

36. (D) पूरी तरह से ध्यान केंद्रित करना, समझना, प्रतिक्रिया देना और याद रखना
सक्रिय श्रवण (Active Listening) केवल ध्वनि सुनने की शारीरिक क्रिया से परे एक सचेत संज्ञानात्मक प्रक्रिया (Cognitive Process) है। इसमें वक्ता के संदेश पर पूरी तरह ध्यान केंद्रित करना, उसके अर्थ को समझना, उस पर उचित प्रतिक्रिया देना और जानकारी को याद रखना शामिल है। यह द्विमार्गी संप्रेषण को सुदृढ़ करता है और पारस्परिक समझ तथा विश्वास को गहरा बनाता है।

37. (A) समझ की जाँच करने के लिए अपने शब्दों में संदेश को दोहराना
पुनर्कथन या व्याख्या करना (Paraphrasing) सक्रिय श्रवण (Active Listening) की एक महत्वपूर्ण तकनीक है। इसमें श्रोता वक्ता द्वारा बोले गए संदेश के मुख्य भाव को अपने शब्दों में व्यक्त करता है। इसका मुख्य उद्देश्य यह सुनिश्चित करना होता है कि संदेश का सही अर्थ समझा गया है या नहीं, जिससे किसी भी संभावित गलतफहमी को तुरंत दूर किया जा सके।

38. (C) संवेदन/सुनना (Sensing), व्याख्या करना (Interpreting), मूल्यांकन करना (Evaluating), प्रतिक्रिया देना (Responding)
सक्रिय श्रवण (Active Listening) प्रक्रिया के चार क्रमिक चरण होते हैं। सर्वप्रथम संवेदन या सुनना (Sensing) होता है जहाँ ध्वनियाँ प्राप्त होती हैं। फिर व्याख्या करना (Interpreting) आता है जहाँ अर्थ समझा जाता है। इसके बाद मूल्यांकन (Evaluating) में संदेश की परख होती है, और अंत में प्रतिक्रिया (Responding) दी जाती है। यह क्रम प्रभावी श्रवण सुनिश्चित करता है।

NODIA

39. (A) अपनी घड़ी या मोबाइल फोन की जाँच करना
घड़ी या मोबाइल फोन देखना असावधानी, विकर्षण और अनिच्छा को दर्शाता है, जो सक्रिय श्रवण (Active Listening) के विपरीत है। सक्रिय श्रवण में निरंतर आँख का संपर्क (Eye Contact), सिर हिलाना और वक्ता की ओर थोड़ा झुकना जैसे सकारात्मक अमौखिक संकेत (Non-verbal Cues) शामिल होते हैं जो ध्यान और रुचि को प्रदर्शित करते हैं।

40. (A) A और R दोनों सही हैं तथा R, A की सही व्याख्या है
संकटग्रस्त व्यक्ति की काउंसलिंग में सहानुभूतिपूर्ण श्रवण (Empathic Listening) अत्यंत प्रभावी है क्योंकि यह तत्काल आलोचना या निर्णय दिए बिना वक्ता के दृष्टिकोण और भावनाओं को गहराई से समझने पर जोर देता है। यह वक्ता में सुरक्षा और विश्वास की भावना पैदा करता है। अतः अभिकथन और कारण दोनों सही हैं तथा कारण, अभिकथन की सटीक व्याख्या करता है।

41. (B) सुनना (Hearing) निष्क्रिय शारीरिक संवेदन है; ध्यान से सुनना (Listening) सक्रिय संज्ञानात्मक व्याख्या है
सुनना (Hearing) एक निष्पादित शारीरिक और अनैच्छिक प्रक्रिया है जिसमें कान केवल ध्वनि तरंगों को ग्रहण करते हैं। इसके विपरीत, ध्यान से सुनना (Listening) एक सचेत, सक्रिय और संज्ञानात्मक प्रक्रिया (Cognitive Process) है जिसमें प्राप्त ध्वनियों को अर्थ दिया जाता है और उनका विश्लेषण किया जाता है। ध्यान से सुनने के लिए मानसिक एकाग्रता और प्रयास की आवश्यकता होती है।

42. (C) दूसरों के अधिकारों का उल्लंघन किए बिना आवश्यकताओं और सीमाओं को स्पष्ट रूप से व्यक्त करना
दृढ़ संप्रेषण (Assertive Communication) एक संतुलित और आत्मविश्वासपूर्ण संप्रेषण शैली है। इसमें व्यक्ति दूसरों के अधिकारों, भावनाओं और विचारों का अनादर किए बिना अपनी आवश्यकताओं, विचारों, अपेक्षाओं और सीमाओं को स्पष्ट, सीधे और ईमानदारी से व्यक्त करता है। यह शैली न तो आक्रामक होती है और न ही अत्यधिक विनम्र या दबैल होती है।

43. (D) व्हील/चक्र नेटवर्क (Wheel Network)
व्हील या चक्र नेटवर्क (Wheel Network) एक अत्यधिक केंद्रीकृत संप्रेषण संरचना (Centralized Structure) है जहाँ एक केंद्रीय नेता सभी संचार को नियंत्रित करता है। यह नेटवर्क सरल और नियमित कार्यों में उच्च गति तथा सटीकता प्रदान करता है। हालाँकि, अन्य सदस्यों के बीच सीधे संवाद के अभाव के कारण इसमें सदस्य संतुष्टि (Member Satisfaction) का स्तर काफी कम रहता है।

44. (A) प्रत्यक्ष औपचारिक चैनल जैसे टाउन-हॉल बैठकें (Town-Hall Meetings) और लिखित आदेश
नीतिगत बदलावों और अनिश्चितता के समय अफ़वाहों को रोकने और पारदर्शिता सुनिश्चित करने के लिए प्रत्यक्ष औपचारिक चैनल सबसे उपयोगी होते हैं। टाउन-हॉल बैठकों (Town-Hall Meetings) और लिखित आधिकारिक आदेशों के माध्यम से प्रबंधन सीधे कर्मचारियों से संवाद स्थापित करता है। इससे सूचना की विश्वसनीयता बनी रहती है और अनौपचारिक अफ़वाहों के फैलने की संभावना समाप्त हो जाती है।

45. (A) केवल I और II
मीडिया समृद्धता सिद्धांत (Media Richness Theory) के अनुसार आमने-सामने की बातचीत सबसे समृद्ध चैनल है क्योंकि इसमें तत्काल प्रतिपुष्टि और अमौखिक संकेत मिलते हैं। औपचारिक रिपोर्टों में टेलीफोन की तुलना में कम समृद्धता होती है। समृद्ध चैनल गैर-दिनचर्या और जटिल संदेशों के लिए उपयुक्त होते हैं, न कि साधारण संदेशों के लिए। अतः कथन I और II सही हैं।

46. (B) सूचना की मात्रा संज्ञानात्मक क्षमता से अधिक हो जाती है, जिससे संदेश हानि होती है
सूचना अतिभार (Information Overload) उस स्थिति को दर्शाता है जब किसी व्यक्ति को प्राप्त होने वाली सूचना की मात्रा और जटिलता उसकी मानसिक प्रक्रिया या संज्ञानात्मक क्षमता (Cognitive Capacity) से अधिक हो जाती है। इसके परिणामस्वरूप व्यक्ति महत्वपूर्ण संदेशों को अनदेखा कर देता है, कूटवाचन में गलतियाँ करता है और निर्णय लेने की क्षमता में गिरावट आती है।

47. (A) शारीरिक भाषा, हाव-भाव, शारीरिक मुद्रा और चेहरे के भाव (Body Language, Gestures, Posture, and Facial Expressions)
काइनेसिक्स (Kinesics) अमौखिक संप्रेषण का वह अध्ययन क्षेत्र है जो शरीर की गति, हाव-भाव (Gestures), शारीरिक मुद्रा (Posture), चेहरे के भाव और शारीरिक भाषा का विश्लेषण करता है। ये शारीरिक संकेत बिना बोले भी व्यक्ति की मनोस्थिति, दृष्टिकोण और भावनाओं को प्रेषित करते हैं तथा मौखिक संप्रेषण के अर्थ को सुदृढ़ या परिवर्तित कर सकते हैं।

48. (C) सांस्कृतिक बाधा (Cultural Barrier)
आँख का संपर्क (Eye Contact) बनाए रखने या न रखने के विभिन्न संस्कृतियों में अलग-अलग अर्थ होते हैं। एक संस्कृति में आँख मिलाना ईमानदारी का प्रतीक माना जा सकता है, जबकि दूसरी संस्कृति में इसे अवहेलना या अनादर समझा जा सकता है। यह स्थिति सांस्कृतिक अंतर से उत्पन्न होने वाली सांस्कृतिक बाधा (Cultural Barrier) का प्रत्यक्ष उदाहरण है।

49. (D) दंडात्मक उपायों का उपयोग करके सभी अनौपचारिक संप्रेषण नेटवर्क (ग्रेपवाइन) को समाप्त करना
अनौपचारिक संप्रेषण नेटवर्क या ग्रेपवाइन (Grapevine) संगठनों में स्वाभाविक रूप से मौजूद रहते हैं और इन्हें दंडात्मक उपायों से पूरी तरह समाप्त नहीं किया जा सकता। इन्हें समाप्त करने का प्रयास करने के बजाय कुशल प्रबंधन द्वारा इनका बुद्धिमानी से उपयोग करना चाहिए। विश्वास बनाना, सरल भाषा और बहु-माध्यमों का प्रयोग बाधाओं को दूर करने की सही रणनीतियाँ हैं।

50. (C) अर्थसंबंधी बाधाएं (Semantic Barriers)
खराब शब्दावली, गलत अनुवाद, बहुअर्थी शब्द और अस्पष्ट तकनीकी शब्दावली (Jargon) सीधे तौर पर भाषा और शब्दों के अर्थ से जुड़े होते हैं। इसलिए इन सभी कारकों को सामूहिक रूप से अर्थसंबंधी बाधाओं (Semantic Barriers) के रूप में वर्गीकृत किया जाता है। ये कारक संदेश के सटीक कूटवाचन और प्रेषक के वास्तविक अर्थ को ग्रहण करने में रुकावट बनते हैं।

51. (B) आत्म-जागरूकता और पारस्परिक संबंध (Self-awareness and Interpersonal Relations)
जोहारी विंडो (Johari Window) जोसेफ लुफ्त और हैरी इंगम द्वारा विकसित एक वैचारिक मॉडल है। इसका उपयोग व्यक्तियों के बीच आत्म-जागरूकता (Self-awareness), व्यक्तिगत विकास और पारस्परिक संबंधों (Interpersonal Relations) में सुधार के लिए किया जाता है। यह मॉडल चार चतुर्थांशों के माध्यम से सूचना के आदान-प्रदान और प्रकटीकरण की प्रक्रिया को स्पष्ट रूप से समझाता है।

Click Here to Buy book on Flipkart

52. (D) दूसरों को ज्ञात लेकिन स्वयं के लिए अज्ञात जानकारी
जोहारी विंडो (Johari Window) मॉडल में "ब्लाइंड स्पॉट" (Blind Spot) चतुर्थांश उस व्यवहार, सूचना या विशेषताओं का प्रतिनिधित्व करता है जो दूसरों को स्पष्ट रूप से ज्ञात होती हैं, लेकिन स्वयं व्यक्ति को उनके बारे में कोई जानकारी नहीं होती। दूसरों से निरंतर प्रतिपुष्टि (Feedback) प्राप्त करके ही व्यक्ति अपने इस अंधे क्षेत्र को कम कर सकता है।

53. (A) आत्म-प्रकटीकरण (Self-disclosure) बढ़ाना चाहिए और सक्रिय रूप से कर्मचारियों की प्रतिपुष्टि (Feedback) माँगनी चाहिए
जोहारी विंडो में "ओपन एरिया" (Open Area) को बढ़ाने के लिए व्यक्ति को आत्म-प्रकटीकरण (Self-disclosure) को बढ़ाना होता है ताकि छिपा हुआ क्षेत्र घटे, और दूसरों से सक्रिय रूप से प्रतिपुष्टि (Feedback) माँगनी होती है ताकि ब्लाइंड स्पॉट घटे। प्राचार्य द्वारा यह दोनों रणनीतियाँ अपनाने से कर्मचारियों के साथ पारदर्शिता और विश्वास का माहौल बनता है।

54. (C) सहानुभूति (Empathy) — किसी अन्य व्यक्ति की भावनात्मक स्थिति और दृष्टिकोण का अनुभव करना और समझना
सहानुभूति (Empathy) का सही अर्थ स्वयं को दूसरे के स्थान पर रखकर उसकी भावनाओं, अनुभवों और दृष्टिकोण को सटीक रूप से समझना है। हालो प्रभाव किसी एक विशेषता के आधार पर समग्र प्रभाव बनाने को कहते हैं, जबकि स्टीरियोटाइपिंग समूह की धारणा के आधार पर व्यक्ति का आकलन करने को कहते हैं। अतः विकल्प C सही युग्म प्रस्तुत करता है।

55. (A) A और R दोनों सही हैं तथा R, A की सही व्याख्या है
समय-पूर्व मूल्यांकन (Premature Evaluation) संप्रेषण को गंभीर रूप से नुकसान पहुँचाता है क्योंकि श्रोता वक्ता का पूरा संदेश सुने बिना ही अपने मन में निर्णय ले लेता है। इससे श्रोता आगे का संदेश ध्यान से सुनना बंद कर देता है, जिससे संदेश का कूटवाचन अधूरा रहता है। अतः कथन और कारण दोनों सत्य हैं तथा कारण सही व्याख्या प्रस्तुत करता है।

56. (D) अमौखिक संप्रेषण में समय (Time) का उपयोग
क्रोनेमिक्स (Chronemics) अमौखिक संप्रेषण के अंतर्गत समय (Time) के उपयोग, संरचना और धारणा का अध्ययन है। यह इस बात का विश्लेषण करता है कि व्यक्ति बातचीत, कार्यस्थल और सामाजिक अंतःक्रियाओं में समय की पाबंदी, प्रतिक्रिया देने में लगने वाले समय और समय प्रबंधन का उपयोग संप्रेषण के एक अमौखिक माध्यम के रूप में किस प्रकार करते हैं।

57. (B) दृढ़ (Assertive)
दृढ़ संप्रेषण शैली (Assertive Communication Style) विद्यालय में संघर्षों के सहयोगात्मक समाधान के लिए सबसे उपयुक्त है। इसमें व्यक्ति अपनी बात स्पष्टता और सम्मानपूर्वक रखता है तथा दूसरों के विचारों को भी ध्यान से सुनता है। यह शैली पारस्परिक सम्मान, समस्या-समाधान और Win-Win स्थिति का निर्माण करती है, जो आक्रामक या दबैल शैलियों में संभव नहीं होता।

58. (C) जब कार्यस्थल में अस्पष्टता, चिंता या आसन्न बदलाव का उच्च स्तर मौजूद होता है
संगठन में अनौपचारिक संप्रेषण या 'ग्रेपवाइन' (Grapevine) तब सबसे अधिक सक्रिय होता है जब कर्मचारियों में अस्पष्टता, अनिश्चितता, भय या आसन्न परिवर्तनों को लेकर उच्च स्तर की चिंता होती है। जब आधिकारिक औपचारिक चैनल पर्याप्त जानकारी प्रदान करने में विफल रहते हैं, तो कर्मचारी अपनी जानकारी की आवश्यकता पूर्ति के लिए अनौपचारिक चर्चाओं पर निर्भर हो जाते हैं।

59. (D) संदेश के साथ अंतर्निहित अनिर्दिष्ट अर्थ या अमौखिक संकेत (Non-verbal Cues)
मेटा-कम्युनिकेशन (Meta-communication) का तात्पर्य "संप्रेषण के बारे में संप्रेषण" से है। इसमें शाब्दिक संदेश के साथ जुड़े अंतर्निहित अनिर्दिष्ट अर्थ, स्वर, चेहरे के भाव और अमौखिक संकेत (Non-verbal Cues) शामिल होते हैं। यह प्रेषक के संदेश के वास्तविक अर्थ और मंशा को समझने के लिए शाब्दिक शब्दों से परे छिपे संदर्भ का संकेत प्रदान करता है।

60. (A) कठोर संगठनात्मक संरचना और फ़िल्टरिंग (Rigid Organizational Structure and Filtering)
उप-प्राचार्य के माध्यम से जाने के कठोर नियम ने एक अत्यधिक औपचारिक और जटिल पदानुक्रमित बाधा का निर्माण किया। इस कठोर संगठनात्मक संरचना (Rigid Organizational Structure) के कारण सूचना की फ़िल्टरिंग (Filtering) हुई और कनिष्ठ स्तर की महत्वपूर्ण जानकारियाँ प्राचार्य तक नहीं पहुँच सकीं। इसके परिणामस्वरूप छोटे अनुशासनात्मक मुद्दे बड़े प्रशासनिक संकट में बदल गए।

61. (B) लिखित फ़ॉलो-अप और सुलभ नीति नियमावलियों (Policy Manuals) का उपयोग करना
खराब अवधारण (Poor Retention) एक मनोवैज्ञानिक बाधा है जहाँ व्यक्ति मौखिक रूप से दी गई जानकारी का केवल कुछ अंश ही याद रख पाता है। इसे दूर करने का सबसे व्यावहारिक उपाय लिखित फ़ॉलो-अप और सुलभ नीति नियमावलियाँ (Policy Manuals) प्रदान करना है। लिखित दस्तावेज कर्मचारियों को आवश्यकता पड़ने पर पुनः संदर्भ लेने की सुविधा प्रदान करते हैं।

62. (A) यह मानना कि किसी के अपने सांस्कृतिक मानदंड दूसरों की तुलना में श्रेष्ठ हैं
स्वजातिदर्शिता या जातीयता (Ethnocentrism) एक ऐसी धारणा है जिसमें व्यक्ति अपनी संस्कृति, मूल्यों और मानदंडों को दूसरों की संस्कृति से श्रेष्ठ मानता है। अंतर-सांस्कृतिक संप्रेषण में यह एक बड़ी बाधा है क्योंकि यह अन्य संस्कृतियों के प्रति पूर्वाग्रह, रुढ़िवादिता और अनादर पैदा करता है, जिससे निष्पक्ष और प्रभावी बातचीत में रुकावट आती है।

Downloaded from www.pdf.tube

86. (C) व्हील/चक्र नेटवर्क (Wheel Network)
व्हील या चक्र संप्रेषण नेटवर्क (Wheel Network) एक अत्यधिक केंद्रीकृत संरचना है। इसमें समूह के सभी सदस्य केवल एक केंद्रीय नेता या व्यक्ति से संवाद करते हैं, जबकि सदस्यों का आपस में कोई सीधा संप्रेषण नहीं होता। यह संरचना त्वरित निर्णय लेने में सहायक है किंतु इसमें पार्श्विक संचार (Lateral Communication) अनुपस्थित रहता है।

87. (A) एक केंद्रीय व्यक्ति बिना किसी चयन के सभी को सूचित करता है
अनौपचारिक संप्रेषण में 'गपशप' (Gossip) श्रृंखला तब होती है जब एक केंद्रीय व्यक्ति बिना किसी पूर्वाग्रह या चयन के अपने आसपास के सभी व्यक्तियों को जानकारी बताता है। यह नेटवर्क एक ही स्रोत से कई लोगों तक बिना किसी फिल्टर के अनौपचारिक सूचना या अफ़वाह फैलाने का कार्य करता है।

88. (D) सक्रिय रूप से सुनना, चिंताओं को स्वीकार करना और पारदर्शी रूप से तथ्य प्रस्तुत करना
उत्तेजित बैठक में संघर्ष प्रबंधन (Conflict Management) के लिए सक्रियता से सुनना, सदस्यों की चिंताओं को सहानुभूतिपूर्वक स्वीकार करना और पारदर्शी ढंग से तथ्य रखना सबसे प्रभावी संप्रेषण रणनीति है। आक्रामक होना या बैठक छोड़कर जाना स्थिति को और बिगाड़ देता है, जबकि पारदर्शी संवाद से तनाव कम होता है और समाधान निकलता है।

89. (B) मनोवैज्ञानिक बाधाएं (Psychological Barriers)
अध्यान या असावधानी (Inattention) श्रोता की मानसिक स्थिति और ध्यान केंद्रित न कर पाने की प्रवृत्ति से संबंधित है। इसलिए इसे मनोवैज्ञानिक बाधाओं (Psychological Barriers) की श्रेणी में रखा जाता है। जब प्राप्तकर्ता का मन कहीं और होता है या वह मानसिक रूप से अनुपस्थित रहता है, तो प्रेषित संदेश का कूटवाचन विफल हो जाता है।

90. (C) विभागाध्यक्षों को दरकिनार करते हुए सीधे प्राचार्य से संपर्क करने वाला एक सहायक
तिर्यक संप्रेषण (Diagonal Communication) तब होता है जब विभिन्न विभागों और पदानुक्रमित स्तरों के बीच बिना आधिकारिक पदसोपान श्रृंखला (Scalar Chain) का पालन किए सीधा संवाद होता है। जब एक सहायक विभागाध्यक्षों को दरकिनार कर सीधे किसी अन्य विभाग के उच्च अधिकारी या प्राचार्य से संवाद करता है, तो यह तिर्यक संप्रेषण कहलाता है।

91. (A) II, IV, V, I, III
संप्रेषण प्रक्रिया का सही तार्किक अनुक्रम इस प्रकार है: सर्वप्रथम विचार की अवधारणा (II), फिर ईमेल का मसौदा/कूटलेखन (IV), इसके बाद इंटरनेट द्वारा प्रेषण (V), फिर शिक्षक द्वारा कूटवाचन व व्याख्या (I), और अंत में सिर हिलाकर प्रतिपुष्टि देना (III)। अतः विकल्प A सही अनुक्रम निरुपित करता है।

92. (A) अनेक फ़िल्टरिंग स्तरों के माध्यम से संदेश विकृति और देरी होती है
एक अत्यधिक ऊँची संगठनात्मक पदानुक्रम (Tall Organizational Hierarchy) में प्रबंधन के कई स्तर होते हैं। अधोगामी संप्रेषण (Downward Communication) जब इन अनेक स्तरों से होकर गुजरता है, तो प्रत्येक स्तर पर फ़िल्टरिंग और व्याख्यात्मक अंतर के कारण संदेश में विलंब होता है तथा उसका मूल अर्थ विकृत (Distorted) हो जाता है।

93. (B) पदानुक्रम में स्थिति (Status in Hierarchy)
पदानुक्रम में स्थिति (Status in Hierarchy) एक संगठनात्मक बाधा (Organizational Barrier) है, जो पद और अधिकार के अंतर से उत्पन्न होती है। इसके विपरीत, अविश्वास, खराब अवधारण और समय-पूर्व मूल्यांकन व्यक्तिगत मनोवृत्ति और मानसिक स्थिति से जुड़े होने के कारण मनोवैज्ञानिक बाधाएं (Psychological Barriers) हैं। अतः स्थिति इसका अपवाद है।

94. (B) सचित्र हैंडआउट्स के साथ स्थानीय भाषा में आमने-सामने ब्रीफिंग आयोजित करें
सहायता कर्मचारियों तक सुरक्षा नियमों का सटीक संप्रेषण सुनिश्चित करने के लिए आमने-सामने की बातचीत, local भाषा और सचित्र माध्यमों का उपयोग सबसे प्रभावी है। यह अर्थसंबंधी और भाषाई बाधाओं को समाप्त करता है और प्रत्यक्ष प्रतिपुष्टि (Direct Feedback) के माध्यम से समझ की पुष्टि करने का अवसर प्रदान करता है।

NODIA

95. (A) मनोवैज्ञानिक भय और बंद वातावरण जो प्रतिपुष्टि (Feedback) को रोकता है
जब शिक्षक प्राचार्य के नकारात्मक रवैये और दंडात्मक प्रतिक्रिया के डर से प्रश्न पूछने में संकोच करते हैं, तो यह संप्रेषण विफलता मनोवैज्ञानिक भय का परिणाम है। ऐसा बंद वातावरण ऊर्ध्वगामी प्रतिपुष्टि (Upward Feedback) को रोक देता है, जिससे नीतियां सही तरीके से समझी और लागू नहीं की पाती हैं।

96. (A) P-1, Q-2, R-3
श्रृंखला नेटवर्क (Chain Network) सख्त पदसोपान श्रृंखला का पालन करता है (P-1)। व्हील नेटवर्क (Wheel Network) एक व्यक्ति द्वारा संचालित तेज़ व केंद्रीकृत प्रणाली है (Q-2)। सर्व-चैनल नेटवर्क (All-Channel Network) विकेंद्रीकृत होता है जो जटिल समस्या समाधान में उच्चतम संतुष्टि देता है (R-3)। अतः P-1, Q-2, R-3 सही मिलान है।

97. (D) संप्रेषण के किसी भी चरण में
संप्रेषण प्रक्रिया में 'शोर' (Noise) केवल प्रेषण तक सीमित नहीं है, बल्कि यह किसी भी चरण में घटित हो सकता है। यह प्रेषक के कूटलेखन, प्रेषण माध्यम, प्राप्तकर्ता के कूटवाचन या प्रतिपुष्टि (Feedback) के चरण में बाधा उत्पन्न कर सकता है और संदेश की स्पष्टता को प्रभावित कर सकता है।

संदेशों के लिए आमने-सामने की बैठक सबसे उपयुक्त माध्यम है। यह सबसे समृद्ध चैनल है क्योंकि इसमें तत्काल प्रतिपुष्टि, स्वर की भिन्नता और अमौखिक संकेतों (Non-verbal Cues) को देखकर संदेश का सही अर्थ समझा जा सकता है।

75. (D) सहानुभूतिपूर्ण सक्रिय श्रवण (Empathic Active Listening)
जब प्राचार्य लिखने के बजाय शिक्षक की ओर झुकता है, आँख का संपर्क बनाता है और उसकी भावनात्मक स्थिति को स्वीकार करते हुए बातचीत को आगे बढ़ाता है, तो यह सहानुभूतिपूर्ण सक्रिय श्रवण (Empathic Active Listening) का उत्कृष्ट उदाहरण है। यह व्यवहार वक्ता की भावनाओं को बिना किसी निर्णय के समझने और समर्थन देने को दर्शाता है।

76. (A) संदेश को समझा जाना सुनिश्चित करने के लिए बहु-माध्यमों (Multiple Channels) का उपयोग करना
संप्रेषण सिद्धांत में 'अतिरेकता' (Redundancy) का सकारात्मक अर्थ संदेश की स्पष्टता और अवधारण सुनिश्चित करने के लिए उसे दोहराना या बहु-माध्यमों (Multiple Channels) का उपयोग करना है। उदाहरण के लिए, मौखिक निर्देश के बाद लिखित ज्ञापन देना अतिरेकता है, जिससे शोर के बावजूद संदेश का अर्थ विकृत या लुप्त नहीं होता।

77. (B) मुख्य अनौपचारिक नेटवर्क प्रभावकों (Influencers) के साथ सटीक तथ्य साझा करना
अनौपचारिक नेटवर्क या 'ग्रेपवाइन' को पूरी तरह बंद करना असंभव है। इसे प्रबंधित करने का सबसे प्रभावी तरीका यह है कि प्राचार्य इसके मुख्य अनौपचारिक प्रभावकों (Key Influencers) को पहचानकर उनके साथ सटीक तथ्य साझा करें। इससे अनौपचारिक माध्यमों से भी सही और प्रामाणिक सूचना प्रसारित होती है और अफ़वाहों पर अंकुश लगता है।

78. (B) कठोर विचार रखना और विरोधी जानकारी को खारिज करना
'बंद दिमाग' (Closed Mind) एक मनोवैज्ञानिक बाधा है जिसमें व्यक्ति अत्यधिक कठोर दृष्टिकोण रखता है और नए या विरोधी विचारों, तथ्यों तथा प्रतिपुष्टि (Feedback) को सुनने व स्वीकार करने से इंकार कर देता है। ऐसा व्यक्ति अपने पूर्वग्रहों में जकड़ा रहता है, जिससे वस्तुनिष्ठ संप्रेषण और रचनात्मक संवाद पूरी तरह बाधित हो जाता है।

79. (A) मम प्रभाव (MUM Effect)
'मम प्रभाव' (MUM Effect - Keeping Silent about Unpleasant Messages) वह मनोवैज्ञानिक और संगठनात्मक परिघटना है जिसमें कर्मचारी या अधीनस्थ नकारात्मक प्रतिक्रिया, दण्ड या बॉस को नाराज करने के डर से बुरी या अप्रिय खबर प्रेषित करने से बचते हैं या चुप रहते हैं। इसके कारण उच्च प्रबंधन तक महत्वपूर्ण समस्याएं समय पर नहीं पहुँच पाती हैं।

80. (A) केवल I, II और IV
प्राचार्यों के प्रभावी संप्रेषण में स्पष्ट व संक्षिप्त भाषा का प्रयोग, श्रोताओं के अनुकूल शैली ढालना और समय पर रचनात्मक प्रतिपुष्टि (Feedback) देना शामिल है। भावनात्मक आक्रोश पर निर्भर रहना एक नकारात्मक और अप्रभावी आचरण है। अतः केवल कथन I, II और IV ही प्रभावी संप्रेषण की सही विशेषताओं का प्रतिनिधित्व करते हैं।

81. (D) विश्वास बनाए रखने के लिए समय पर, सटीक जानकारी प्रदान करना
शैक्षणिक संस्थान में संकट संप्रेषण (Crisis Communication) का मुख्य उद्देश्य संकट के समय हितधारकों का विश्वास बनाए रखना, भ्रम को दूर करना और समय पर सटीक तथा प्रामाणिक जानकारी प्रदान करना होता है। पारदर्शी संप्रेषण से पैनिक और अफ़वाहों पर नियंत्रण पाया जाता है तथा संस्थागत स्थिरता एवं सुरक्षा सुनिश्चित होती है।

82. (C) भौतिक बाधा (Physical Barrier)
पुरानी सार्वजनिक संबोधन प्रणाली (PA System) की चरचराहट और तकनीकी खराबी उपकरण या पर्यावरण से संबंधित समस्या है। इसे संप्रेषण में भौतिक बाधा (Physical Barrier) के रूप में वर्गीकृत किया जाता है। यह शोर संदेश प्रेषण के भौतिक माध्यम को बाधित करता है, जिससे श्रोताओं तक स्पष्ट आवाज पहुँचने में रुकावट आती है।

83. (B) जबरदस्ती/सख्त दबाव (Coercion)
प्रभावी संप्रेषण के 7 C नियम (7 Cs of Communication) में स्पष्टता (Clarity), संक्षिप्तता (Conciseness), पूर्णता (Completeness), कंक्रीटपन (Concreteness), शिष्टाचार (Courtesy), शुद्धता (Correctness) और सुसंगतता (Coherence) शामिल हैं। जबरदस्ती या दबाव (Coercion) इसमें शामिल नहीं है; यह एक नकारात्मक और दंडात्मक प्रशासनिक आचरण है।

84. (D) विलंबित और सामान्य होती है
प्रतिपुष्टि (Feedback) तब सबसे कम प्रभावी होती है जब वह काफी देर से (Delayed) और अस्पष्ट या सामान्य (General) रूप में दी जाती है। प्रभावी प्रतिपुष्टि हमेशा समयबद्ध, विशिष्ट (Specific) और व्यवहार-उन्मुख होनी चाहिए ताकि प्राप्तकर्ता अपने निष्पादन में आवश्यक सुधार कर सके। विलंबित प्रतिपुष्टि अपना सुधारात्मक मूल्य खो देती है।

85. (A) A और R दोनों सही हैं तथा R, A की सही व्याख्या है
पारदर्शी औपचारिक संप्रेषण अफ़वाहों और अनौपचारिक ग्रेपवाइन के असर को कम करता है क्योंकि जब आधिकारिक और प्रामाणिक तथ्य आसानी से उपलब्ध होते हैं, तो कर्मचारियों की अनौपचारिक अटकलों पर भरोसा करने की आवश्यकता समाप्त हो जाती है। अतः अभिकथन और कारण दोनों सही हैं तथा कारण, अभिकथन की सटीक तार्किक व्याख्या करता है।

Click Here to Buy book on Amazon

किंतु इसमें अफ़वाहों (Rumors) और अपुष्ट जानकारियों की संभावना हमेशा अधिक बनी रहती है।

20. (A) केवल I, II और IV
ग्रेपवाइन संप्रेषण के पैटर्नों में एकल लड़ी (Single Strand) में एक अनुक्रमिक प्रवाह होता है, गपशप (Gossip) में एक व्यक्ति सभी को बताता है, और गुच्छ (Cluster) में चुनिंदा समूहों में साझाकरण होता है। प्रायिकता (Probability) नेटवर्क में सूचना यादृच्छिक (Random) रूप से प्रेषित होती है, न कि वरिष्ठता के अनुसार। अतः कथन I, II और IV सही हैं।

21. (A) गुच्छ नेटवर्क (Cluster Network)
गुच्छ नेटवर्क (Cluster Network) ग्रेपवाइन संप्रेषण का सबसे आम पैटर्न है, जहाँ एक व्यक्ति चुनिंदा रूप से विश्वसनीय व्यक्तियों को जानकारी देता है और वे इसे अन्य चुनिंदा समूहों तक पहुँचाते हैं। प्रशासक द्वारा नीतिगत जानकारी लीक करके कर्मचारियों की प्रतिक्रिया का परीक्षण करना इसी गुच्छ पैटर्न का प्रयोग है, जिससे अनौपचारिक प्रतिपुष्टि (Informal Feedback) प्राप्त होती है।

22. (C) कार्य के घंटों पर तथ्यात्मक जानकारी प्रदान करने के लिए कर्मचारियों की बैठक बुलाएँ
ग्रेपवाइन जनित अफ़वाहों और भ्रम को समाप्त करने के लिए औपचारिक चैनलों (Formal Channels) के माध्यम से पारदर्शी और तथ्यात्मक जानकारी देना सबसे प्रभावी प्रबंधकीय रणनीति है। बैठक बुलाकर स्पष्ट तथ्य प्रस्तुत करने से अफ़वाह निरस्त हो जाती है और कर्मचारियों की चिंता दूर होती है। अफ़वाह को नज़रअंदाज़ करने या झूठी विरोधी अफ़वाह फैलाने से भ्रम और अधिक बढ़ जाता है।

23. (A) भाषा, शब्दावली और शब्द व्याख्या के मुद्दे
अर्थसंबंधी बाधाएं (Semantic Barriers) भाषा, शब्दों के चयन, अस्पष्ट शब्दावली और अर्थ व्याख्या में भिन्नता से उत्पन्न होती हैं। जब प्रेषक और प्राप्तकर्ता शब्दों, प्रतीकों या संकेतों का अलग-अलग अर्थ निकालते हैं, तो संदेश विकृत हो जाता है। यह समस्या मुख्य रूप से खराब कूटलेखन, कठिन तकनीकी शब्दावली (Technical Jargon) और त्रुटिपूर्ण अनुवाद के कारण संगठनात्मक संप्रेषण में पैदा होती है।

24. (D) अस्पष्टीकृत धारणाएं और अस्पष्ट शब्द (Unclarified Assumptions and Vague Terms)
"कठिन छात्र को उचित रूप से संभालने" जैसे अस्पष्ट वाक्यांश की अलग-अलग व्याख्याएँ की जा सकती हैं। यह अर्थसंबंधी बाधा (Semantic Barrier) का उदाहरण है जहाँ अस्पष्ट शब्दों और बिना स्पष्ट की गई धारणाओं के कारण प्रेषक का वास्तविक उद्देश्य प्राप्तकर्ता तक सही रूप में नहीं पहुँच पाता। प्रेषक का अर्थ परामर्श देना था जबकि प्राप्तकर्ता ने इसे अनुशासनात्मक कार्रवाई समझा।

25. (A) A और R दोनों सही हैं तथा R, A की सही व्याख्या है
अभिभावकों के साथ बातचीत में अत्यधिक प्रशासनिक शब्दावली (Administrative Jargon) का उपयोग अर्थसंबंधी बाधा (Semantic Barrier) उत्पन्न करता है क्योंकि अभिभावक उन तकनीकी शब्दों के अर्थ और प्रासंगिक संदर्भ से अपरिचित होते हैं। इसके कारण संदेश का सही कूटवाचन (Decoding) नहीं हो पाता। अतः कथन और कारण दोनों सत्य हैं तथा कारण, कथन की सही शैक्षणिक व्याख्या प्रस्तुत करता है।

26. (C) एक पूर्वाग्रह से ग्रस्त श्रोता द्वारा संदेश का समय-पूर्व मूल्यांकन (Premature Evaluation)
मनोवैज्ञानिक या भावनात्मक बाधाएं (Psychological or Emotional Barriers) व्यक्ति की मानसिक स्थिति, पूर्वाग्रहों, अविश्वास या भावनाओं से संबंधित होती हैं। पूरा संदेश सुनने से पहले ही निष्कर्ष निकाल लेना या समय-पूर्व मूल्यांकन (Premature Evaluation) करना श्रोता की मनोवैज्ञानिक स्थिति को दर्शाता है। यह स्थिति निष्पक्ष कूटवाचन और प्रभावी श्रवण प्रक्रिया को बाधित करती है, जिससे संप्रेषण विफलता उत्पन्न होती है।

27. (D) चयनात्मक प्रत्यक्षीकरण (Selective Perception)
चयनात्मक प्रत्यक्षीकरण (Selective Perception) एक मनोवैज्ञानिक घटना है जिसमें प्राप्तकर्ता अपनी पूर्वाग्रहित धारणाओं, आवश्यकताओं, पृष्ठभूमि और मनोवृत्तियों के अनुकूल जानकारियों को ही ग्रहण करता है तथा विरोधी तथ्यों की उपेक्षा कर देता है। यह प्रक्रिया संदेश के वस्तुनिष्ठ कूटवाचन में बाधा उत्पन्न करती है, जिससे संप्रेषण प्रक्रिया में आंशिक और विकृत अर्थ ग्रहण किया जाता है।

28. (A) एक अत्यधिक केंद्रीकृत संगठनात्मक संरचना मुफ़्त और तेज़ ऊर्ध्वगामी संप्रेषण (Upward Communication) को सुगम बनाती है
अत्यधिक केंद्रीकृत संगठनात्मक संरचना (Centralized Organizational Structure) में नियंत्रण और निर्णय लेने का अधिकार शीर्ष प्रबंधन के पास होता है, जो ऊर्ध्वगामी संप्रेषण (Upward Communication) को बाधित करता है, न कि सुगम बनाता है। इसमें कठोर नियम, पदानुक्रम और फ़िल्टरिंग के कारण कनिष्ठ कर्मचारियों के विचार और सुझाव ऊपर तक पहुँचने में अत्यधिक विलंब और रुकावट का सामना करते हैं।

29. (B) प्रेषक द्वारा जानकारी में हेरफेर ताकि यह अनुकूल प्रतीत हो
संप्रेषण प्रक्रिया में फ़िल्टरिंग (Filtering) से तात्पर्य प्रेषक या अधीनस्थ द्वारा सूचना में इस प्रकार फेरबदल या कमी करना है ताकि वह प्राप्तकर्ता या उच्च अधिकारी को अधिक अनुकूल और स्वीकार्य लगे। यह प्रायः नकारात्मक जानकारी छुपाने या दंडात्मक कार्रवाई से बचने के लिए किया जाता है। फ़िल्टरिंग संगठनात्मक पारदर्शिता और निर्णय प्रक्रिया को प्रतिकूल रूप से प्रभावित करती है।

30. (B) संगठनात्मक बाधाएं (Organizational Barriers)
सूचना अतिभार (Information Overload), स्थिति अंतर (Status Differentials), और जटिल संगठनात्मक संरचना

NODIA

98. (C) तीव्र समन्वय को सक्षम करना और लंबवत देरी को दरकिनार करना
हालांकि तिर्यक संप्रेषण (Diagonal Communication) पदसोपान श्रृंखला का सीधे पालन नहीं करता, फिर भी यह अत्यंत उपयोगी है क्योंकि यह विभिन्न विभागों के बीच लंबवत विलंब (Vertical Delays) को समाप्त करता है। यह त्वरित समन्वय, समस्याओं के शीघ्र समाधान और अंतर-विभागीय संप्रेषण दक्षता को सुगम बनाता है।

99. (B) बुरी तरह व्यक्त संदेश — संगठनात्मक बाधा (Organizational Barrier)
बुरी तरह व्यक्त संदेश (Badly Expressed Message) भाषा, शब्दों के अनुचित चयन और कूटलेखन की त्रुटि से संबंधित है, इसलिए यह एक अर्थसंबंधी बाधा (Semantic Barrier) है, न कि संगठनात्मक बाधा। अतः विकल्प B गलत युग्म दर्शाता है, जबकि अन्य सभी विकल्प अपनी संबंधित श्रेणियों के साथ सही सुमेलित हैं।

100. (D) भौतिक दूरी और स्थिति बाधाएं (Physical Distance and Status Barriers)
जब प्राचार्य लगातार 'खुला-द्वार नीति' (Open Door Policy) अपनाता है, तो यह सुलभता को बढ़ाता है। यह कर्मचारियों के मन से पदानुक्रमित स्थिति का डर (Status Barrier) और भौतिक दूरी की बाधाओं को समाप्त करता है। इससे ऊर्ध्वगामी संप्रेषण (Upward Communication) और स्वतंत्र विचार-विमर्श का वातावरण बनता है।

www.nodia.in

Downloaded from www.pdf.tube

63. (A) शिकायतों और कर्मचारियों के सुझावों को ऊपर प्रस्तुत करना
अधोगामी संप्रेषण (Downward Communication) का प्रवाह उच्च प्रबंधन से subordinates की ओर होता है। इसमें कार्य निर्देश, नीतियाँ, प्रक्रियाएँ और कार्य-मूल्यांकन शामिल होते हैं। शिकायतों, समस्याओं और कर्मचारियों के सुझावों को ऊपर भेजना ऊर्ध्वगामी संप्रेषण (Upward Communication) का हिस्सा है, न कि अधोगामी संप्रेषण का। अतः विकल्प A इसका अपवाद है।

64. (C) कारण: अर्थसंबंधी विकृति (Semantic Distortion) → प्रभाव: विभागीय दिशानिर्देशों का गलत अर्थ निकालना
जब शब्दों, शब्दावली या भाषा में अर्थसंबंधी विकृति (Semantic Distortion) होती है, तो प्राप्तकर्ता प्रेषक के संदेश की गलत व्याख्या करता है। इसका प्रत्यक्ष संगठनात्मक परिणाम विभागीय दिशानिर्देशों का गलत अर्थ निकालना और कार्य निष्पादन में त्रुटियाँ होना है। यह कारण और प्रभाव का एक पूर्णतः तार्किक और सटीक संयोजन निरुपित करता है।

65. (D) ऊर्ध्वगामी संप्रेषण (Upward Communication)
विद्यालयों में 'सुझाव पेटी' (Suggestion Box) स्थापित करना ऊर्ध्वगामी संप्रेषण (Upward Communication) को प्रोत्साहित करने की एक संस्थागत रणनीति है। इसके माध्यम से छात्र, शिक्षक या अन्य कर्मचारी बिना किसी भय के अपने विचार, शिकायतें और रचनात्मक सुझाव सीधे उच्च प्रबंधन या प्राचार्य तक पहुँचा सकते हैं। यह प्रशासनिक निर्णय लेने में सुधार लाता है।

66. (C) अर्थसंबंधी बाधा (Semantic Barrier)
जब कोई वक्ता सामान्य श्रोताओं के सामने बिना व्याख्या किए जटिल तकनीकी शब्दावली (Technical Jargon) का उपयोग करता है, तो यह अर्थसंबंधी बाधा (Semantic Barrier) पैदा करता है। "रचनात्मक मूल्यांकन क्षमता मैपिंग" एक कठिन शैक्षणिक शब्द है जिसे साधारण अभिभावक नहीं समझ पाते, जिससे संदेश का सही अर्थ स्पष्ट नहीं हो पाता है।

67. (B) बातचीत पर हावी होने और प्रतिपुष्टि (Feedback) को बाधित करने की प्रवृत्ति
एक प्रभावी संप्रेषक (Effective Communicator) बातचीत पर हावी होने के बजाय दो-तरफा संवाद को बढ़ावा देता है। प्रतिपुष्टि को बाधित करना और एकाधिकार स्थापित करना एक नकारात्मक गुण है जो संप्रेषण प्रक्रिया को विफल करता है। प्रभावी नेता श्रोता के अनुकूल ढलते हैं, अमौखिक सामंजस्य बनाए रखते हैं और प्रतिपुष्टि का स्वागत करते हैं।

68. (D) प्रेषण चैनलों में शोर और हस्तक्षेप (Noise and Interference in Transmission Channels)
शैनन-वीवर का संप्रेषण मॉडल (Shannon-Weaver Model) गणितीय संप्रेषण सिद्धांत पर आधारित है। इस मॉडल का ऐतिहासिक महत्व इसलिए है क्योंकि इसने संप्रेषण प्रक्रिया में माध्यम के भीतर 'शोर' (Noise) और तकनीकी हस्तक्षेप की अवधारणा को पहली बार प्रस्तुत किया, जिसने बाद के संप्रेषण सिद्धांतों की नींव रखी।

69. (A) संदेश को अपनी स्व-धारणा (Self-concept) के लिए खतरे के रूप में देखता है
रक्षात्मकता (Defensiveness) एक मनोवैज्ञानिक बाधा है जो तब उत्पन्न होती है जब प्राप्तकर्ता किसी संदेश, प्रतिपुष्टि या आलोचना को अपनी स्व-धारणा (Self-concept), स्वाभिमान या स्थिति के लिए खतरे के रुप में देखता है। ऐसी स्थिति में व्यक्ति वस्तुनिष्ठ रुप से सुनने के बजाय खुद का बचाव करने, बहस करने या संदेश को खारिज करने में लग जाता है।

70. (A) A और R दोनों सही हैं तथा R, A की सही व्याख्या है
जब मौखिक शब्दों और अमौखिक संकेतों (Non-verbal Cues) के बीच असंगति होती है, तो प्राप्तकर्ता अमौखिक व्यवहार को अधिक विश्वसनीय मानते हैं। इसलिए प्रेषक के लिए कथनी और शारीरिक भाषा में सामंजस्य रखना अत्यंत आवश्यक है। अतः अभिकथन और कारण दोनों सही हैं तथा कारण, अभिकथन की सटीक व्याख्या प्रस्तुत करता है।

71. (A) अमौखिक क्रियाएं और व्यवहारात्मक सत्यनिष्ठा (Non-verbal Actions and Behavioral Integrity)
"कथनी से करनी अधिक बोलती है" कहावत अमौखिक क्रियाओं (Non-verbal Actions) और व्यवहारात्मक सत्यनिष्ठा के महत्व को रेखांकित करती है। संगठनात्मक संप्रेषण में केवल मौखिक या लिखित दावों की तुलना में नेता का वास्तविक आचरण और क्रियाएँ अधिक प्रभावशाली संदेश देती हैं। यदि आचरण शब्दों के विपरीत हो तो संप्रेषण की विश्वसनीयता समाप्त हो जाती है।

72. (D) पारस्परिक विश्वास और दो-तरफा प्रतिपुष्टि तंत्र (Two-way Feedback Mechanisms) को प्रोत्साहित करना
संप्रेषण की बाधाओं को दूर करने का क्रिया-उन्मुख (Action-oriented) दृष्टिकोण सक्रिय और सुधारात्मक कदमों पर आधारित होता है। पारस्परिक विश्वास का निर्माण करना और दो-तरफा प्रतिपुष्टि तंत्र (Two-way Feedback Mechanisms) स्थापित करना संप्रेषण को प्रभावी बनाता है। यह दृष्टिकोण बाधाओं को घटाकर विचारों के पारदर्शी प्रवाह को सुनिश्चित करता है।

73. (B) क्षैतिज संप्रेषण (Horizontal Communication)
विभिन्न विभागों (जैसे विज्ञान, कला और खेल) के शिक्षकों को मिलाकर बनाई गई क्रॉस-फ़ंक्शनल समिति एक ही पदानुक्रमित स्तर के सहकर्मियों को एक साथ लाती है। यह पहल मुख्य रूप से क्षैतिज संप्रेषण (Horizontal Communication) को बढ़ावा देती है, जिससे विभागों के बीच आपसी समन्वय, सूचना का आदान-प्रदान और सामूहिक समस्या-समाधान संभव होता है।

74. (C) आमने-सामने की बैठक (Face-to-face Meeting)
मीडिया समृद्धता सिद्धांत (Media Richness Theory) के अनुसार अत्यधिक जटिल, संवेदनशील और गैर-दिनचर्या वाले

NODIA

(D) ज्ञापन शाब्दिक/मौखिक (Verbal) हैं लेकिन वाचिक (Vocal) नहीं, जबकि आह भरना वाचिक (Vocal) है लेकिन शाब्दिक/मौखिक (Verbal) नहीं।

8. एक प्राचार्य (Principal) एक शिक्षक के साथ कार्य निष्पादन मूल्यांकन (Performance Appraisal) साक्षात्कार आयोजित कर रहे हैं। प्राचार्य देखते हैं कि हालांकि शिक्षक मौखिक रूप से प्रतिक्रिया (Feedback) से सहमत है, लेकिन वह आँखें मिलाने से बच रहा है, बंद शारीरिक मुद्रा (Closed Body Posture) बनाए हुए है और अपनी उंगलियों को तेजी से थपथपा रहा है। प्राचार्य को इस परिदृश्य से क्या निष्कर्ष निकालना चाहिए?
(A) गैर-मौखिक संकेत (Non-verbal Cues) असुविधा को दर्शाते हैं, जो मौखिक सहमति का खंडन करते हैं।
(B) शिक्षक पूरी तरह से स्वीकार्य है क्योंकि मौखिक सहमति गैर-मौखिक व्यवहार (Non-verbal Behavior) को पूरी तरह से खारिज कर देती है।
(C) शिक्षक का गैर-मौखिक व्यवहार अप्रासंगिक है जब तक कि औपचारिक आम सहमति मौखिक रूप से दी जाती है।
(D) उंगलियों का थपथपाना मौखिक संचार के एक सकारात्मक रूप का प्रतिनिधित्व करता है जो उत्सुकता को दर्शाता है।

9. विद्यालय के माहौल में स्थान (Space) और दूरी किस प्रकार व्यक्तियों के बीच संचार को प्रभावित करती है, इसके अध्ययन को क्या कहा जाता है?
(A) अंगिक्षेपशास्त्र (Kinesics)
(B) समीपस्थता/समीप्यशास्त्र (Proxemics)
(C) समयशास्त्र (Chronemics)
(D) स्पर्शसंचार (Haptics)

10. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।
अभिकथन (A): संगठनात्मक परिवेश में, जब प्रेषक (Sender) का मौखिक संदेश और गैर-मौखिक संकेत एक-दूसरे का खंडन करते हैं, तो प्राप्तकर्ता (Receiver) आमतौर पर गैर-मौखिक संकेतों पर अधिक भरोसा करते हैं।
कारण (R): गैर-मौखिक संचार (Non-verbal Communication) काफी हद तक अवचेतन मन द्वारा संचालित होता है, जिससे बोले गए शब्दों की तुलना में इसमें हेरफेर करना अधिक कठिन होता है।
उपरोक्त कथनों के प्रकाश में, नीचे दिए गए विकल्पों में से सही उत्तर चुनिए:
(A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

11. एक प्राचार्य (Principal) गैर-मौखिक संचार (Non-verbal Communication) के किस रूप का उपयोग कर रहे हैं, जब वे किसी महत्वपूर्ण प्रशासनिक निर्णय देने से पहले जानबूझकर कुछ सेकंड के लिए रुकते हैं ताकि इसके महत्व पर जोर दिया जा सके?
(A) समयशास्त्र (Chronemics)
(B) समीप्यशास्त्र (Proxemics)
(C) स्पर्शसंचार (Haptics)
(D) कलाकृति/वस्तु-भाषा (Artifacts)

12. संचार में पराभाषा (Paralanguage / Vocalics) का तात्पर्य है:
(A) बोले गए शब्दों को बदलने के लिए उपयोग किए जाने वाले जानबूझकर किए गए शारीरिक हाव-भाव (Gestures) और हरकतें
(B) भाषा में प्रयुक्त विशिष्ट व्याकरणिक संरचनाएं, शब्दावली और वाक्य नियम
(C) वाणी के साथ जुड़ी स्वर गुणवताएँ जैसे तारत्व (Pitch), आयतन (Volume), और टोन (Tone)
(D) औपचारिक बैठकों में समय प्रबंधन और समय की पाबंदी की सांस्कृतिक व्याख्या

13. विद्यालय परिवेश में गैर-मौखिक संचार (Non-verbal Communication) के रूप में निम्नलिखित में से कौन 'कलाकृति/वस्तु-भाषा' (Artifacts) का निर्माण करता है?
(A) निरीक्षण (Inspection) के दौरान विद्यालय प्रमुख द्वारा इस्तेमाल की जाने वाली आवाज की विशिष्ट टोन (Tone) और पिच (Pitch)
(B) शिक्षक द्वारा तनावग्रस्त छात्र को पीठ पर दी गई आश्वासन भरी थपकी
(C) वह कुल गति और तत्परता जिससे कोई अधीनस्थ (Subordinate) ईमेल का उत्तर देता है
(D) प्राचार्य (Principal) के कक्ष में फर्नीचर की व्यवस्था और कार्यालय की सजावट

14. गैर-मौखिक संचार (Non-verbal Communication) अवधारणाओं के संबंध में सही युग्म की पहचान कीजिए।
(A) नयन-संपर्क शास्त्र (Oculesics) – मानव संचार में शारीरिक स्पर्श का अध्ययन
(B) स्पर्शसंचार (Haptics) – आँखें मिलाने, दृष्टि और दृश्य व्यवहार का अध्ययन
(C) अंगिक्षेपशास्त्र (Kinesics) – शारीरिक गतियों का अध्ययन
(D) समीप्यशास्त्र (Proxemics) – स्वर की टोन (Tone), पिच (Pitch) और आवाज के उतार-चढ़ाव का अध्ययन

15. संचार में शारीरिक भाषा (Body Language) की भूमिका के संबंध में निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:
I. शारीरिक भाषा (Body Language) मौखिक संदेशों का विकल्प बन सकती है।
II. शारीरिक भाषा बातचीत के प्रवाह को नियंत्रित कर

Click Here to Buy book on Flipkart

सकती है।

III. सभी सांस्कृतिक संदर्भों में शारीरिक भाषा सार्वभौमिक रूप से एक समान होती है।

ऊपर दिए गए कथनों में से कौन सा/से सही है/हैं?

(A) केवल I और II
(B) केवल II और III
(C) केवल I और III
(D) I, II, और III

16. शारीरिक भाषा (Body Language) के संदर्भ में, 'मिररिंग' (Mirroring) से तात्पर्य है:

(A) एक रक्षात्मक मुद्रा (Defensive Posture) बनाए रखना जहाँ व्यक्ति शारीरिक बाधा उत्पन्न करने के लिए अपनी बाहों को बांध लेता है
(B) कमरे में प्रकाश और स्थानिक धारणा को बढ़ाने के लिए दर्पण जैसी भौतिक वस्तुओं का उपयोग करना
(C) बुनियादी समझ की पुष्टि करने के लिए बातचीत के दौरान सटीक शब्द-दर-शब्द मौखिक प्रतिक्रिया देना
(D) अवचेतन रूप से किसी अन्य व्यक्ति के हाव-भाव या दृष्टिकोण का अनुकरण (Imitate) करना

17. जब कोई वक्ता किसी वस्तु का वर्णन करते समय उसके आकार या आकृति को भौतिक रूप से प्रदर्शित करने के लिए अपने हाथों का उपयोग करता है, तो इन हाव-भावों को क्या कहा जाता है?

(A) निरूपक/चित्रक (Illustrators)
(B) प्रतीक (Emblems)
(C) नियंत्रक (Regulators)
(D) अनुकूलक (Adaptors)

18. एक विद्यालय प्रशासक (School Administrator) बार-बार अपनी घड़ी देखता है जबकि एक शिक्षक शिकायत पर चर्चा कर रहा होता है; प्रशासक शारीरिक भाषा (Body Language) का एक ऐसा रूप प्रदर्शित कर रहा है जो आमतौर पर क्या दर्शाता है?

(A) सक्रिय सुनना (Active Listening) और सहानुभूति
(B) गहरा ध्यान और संज्ञानात्मक प्रसंस्करण
(C) अरुचि, अधीरता (Impatience), या समय का दबाव
(D) शिक्षक के अधिकार के आगे समर्पण

19. संक्षिप्त, अनैच्छिक चेहरे के भाव जो सेकंड के एकछोटे से हिस्से में होते हैं और वास्तविक मानवीय भावनाओं को प्रकट करते हैं, भले ही कोई व्यक्ति उन्हें छिपाने की कोशिश करे, क्या कहलाते हैं?

(A) सूक्ष्म-अभिव्यक्तियाँ (Micro-expressions)
(B) स्थूल-अभिव्यक्तियाँ (Macro-expressions)
(C) प्रतीक (Emblems)
(D) नियंत्रक (Regulators)

20. शारीरिक भाषा (Body Language) के एक घटक के रूप में मुद्रा (Posture) के संबंध में निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:

I. एक विस्तृत, खुली मुद्रा आम तौर पर आत्मविश्वास और अधिकार से जुड़ी होती है।

II. स्टाफ बैठक के दौरान झुककर बैठना जुड़ाव या सम्मान की कमी के रूप में समझा जा सकता है।

III. मुद्रा विशुद्ध रूप से एक शारीरिक आदत है और अवलोकनकर्ताओं को कोई मनोवैज्ञानिक जानकारी नहीं देती है।

IV. बातचीत के दौरान थोड़ा आगे की ओर झुकना आमतौर पर रुचि और सक्रिय भागीदारी को दर्शाता है।

ऊपर दिए गए कथनों में से कौन से सही हैं?

(A) केवल I, II, और III
(B) केवल I, II, और IV
(C) केवल II, III, और IV
(D) केवल I, III, और IV

21. शारीरिक भाषा (Body Language) में 'प्रतीक' (Emblems) ऐसे हाव-भाव हैं जो:

(A) बातचीत के प्रवाह को प्रबंधित और नियंत्रित करने में मदद करते हैं, जैसे बोलने को प्रोत्साहित करने के लिए सिर हिलाना (Nodding)
(B) किसी संस्कृति के भीतर एक प्रत्यक्ष मौखिक अनुवाद रखते हैं, जैसे कि 'थंब्स अप' (Thumbs Up - अंगूठा दिखाना)
(C) दोहराव वाली घबराहट की आदतें हैं, जैसे पेन से टिक-टिक करना, पैर थपथपाना, या कॉलर ठीक करना
(D) औपचारिक बातचीत के दौरान बोले गए शब्दों के साथ आते हैं लेकिन उनका कोई स्वतंत्र अर्थ नहीं होता है

NODIA

22. एक विद्यालय नेता (School Leader) के लिए मौखिक और गैर-मौखिक संचार के बीच संगति (Congruence) क्यों महत्वपूर्ण है?

(A) यह सुनिश्चित करता है कि सभी आधिकारिक प्रशासनिक संचार वैधानिक नियमों के तहत कानूनी रूप से बाध्यकारी हैं।
(B) यह अधीनस्थों (Subordinates) को स्टाफ बैठकों के दौरान प्रश्न पूछने से रोकता है।
(C) यह विश्वास का निर्माण करता है; असंगति (Incongruence) कर्मचारियों के बीच संदेह और भ्रम पैदा करती है।
(D) यह संगठन में लिखित निर्देश जारी करने की आवश्यकता को प्रतिस्थापित करता है।

23. एक परिवर्तनकारी विद्यालय प्राचार्य (Transformational School Principal) स्टाफ बैठकों के दौरान एक खुले, सहयोगात्मक माहौल को बढ़ावा देना चाहता है। इस नेतृत्व शैली (Leadership Style) का समर्थन करने के लिए प्राचार्य को कौन सा गैर-मौखिक संकेत अपनाना चाहिए?

(A) सभी कर्मचारियों से ऊपर उठी हुई एक बड़ी, प्रभावशाली

कार्यकारी मेज के पीछे लगातार बैठना
(B) जब कर्मचारी बोल रहे हों तो अपनी बाहों को मजबूती से बांधे रखना और न्यूनतम चेहरे के भाव रखना
(C) मल्टीटास्किंग (Multitasking) क्षमता का प्रदर्शन करने के लिए बार-बार अपने व्यक्तिगत मोबाइल फोन की जांच करना
(D) अपने और कर्मचारियों के बीच शारीरिक दूरी (Physical Distance) को कम करना

24. सक्रिय सुनना (Active Listening) एक महत्वपूर्ण नेतृत्व कौशल (Leadership Skill) है। संघर्ष समाधान (Conflict Resolution) सत्र के दौरान प्राचार्य द्वारा सक्रिय रूप से सुनने को कौन सा गैर-मौखिक संकेत समूह सबसे अच्छे से प्रदर्शित करता है?
(A) प्रत्यक्ष आँख से संपर्क (Eye Contact), थोड़ा आगे की ओर झुकना, और सकारात्मक रूप से सिर हिलाना
(B) आँखें मिलाने से बचना, सिर के पीछे हाथ रखकर पीछे झुकना और पूरी तरह से स्थिर रहना
(C) ऊपर देखे बिना लगातार नोट्स लेना, तेजी से उंगलियां थपथपाना और ठंडी सांसें भरना
(D) बिना पलक झपकाए एकटक देखना, वक्ता के व्यक्तिगत स्थान (Personal Space) में खलल डालना और उंगलियों से इशारा करना

25. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।
अभिकथन (A): प्रभावी शैक्षिक नेता (Educational Leaders) विद्यालय के आपातकालीन हालातों के दौरान आत्मविश्वास और शांति बनाए रखने के लिए सचेत रूप से अपने गैर-मौखिक संकेतों का प्रबंधन करते हैं।
कारण (R): संकट की गंभीरता का आकलन करने के लिए अधीनस्थ (Subordinates) अक्सर केवल नेता के शब्दों के बजाय उनकी शारीरिक भाषा (Body Language) और आवाज की टोन (Tone) पर ध्यान देते हैं।
उपरोक्त कथनों के प्रकाश में, नीचे दिए गए विकल्पों में से सही उत्तर चुनिए:
(A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

26. व्यापक रूप से स्वीकृत संचार सिद्धांतों के अनुसार, जब भावनाओं और दृष्टिकोण के संबंध में वक्ता का संदेश अस्पष्ट होता है, तो प्राप्तकर्ता की व्याख्या सबसे अधिक किससे प्रभावित होती है?
(A) बोले गए विशिष्ट शब्द
(B) इस्तेमाल किए गए चेहरे के भाव और शारीरिक भाषा (Body Language)
(C) भाषण के बाद प्रदान किए गए लिखित दस्तावेज और औपचारिक प्रतिलेख
(D) वक्ता का पदानुक्रमित पद (Hierarchical Status)

27. अनुदेशात्मक नेतृत्व (Instructional Leadership) के संदर्भ में, कक्षा का अवलोकन करने वाले प्राचार्य (Principal) एक नए शिक्षक को गैर-मौखिक समर्थन का सबसे अच्छा प्रदर्शन कैसे कर सकते हैं?
(A) शांत मुद्रा और आश्वस्त मुस्कान के साथ पीछे चुपचाप बैठकर
(B) लगातार त्योरियां चढ़ाकर और जब भी शिक्षक कोई गलती करे तो उग्रता से विस्तृत नोट्स लेकर
(C) कमरे के सामने सख्ती से बाहें बांधकर खड़े होकर छात्रों का गहन अवलोकन करके
(D) शिक्षक की स्थिति को सुधारने के लिए हाथ के इशारों से पाठ में लगातार बाधा डालकर

28. विद्यालय प्रमुख बजट कटौती की घोषणा करने के लिए एक बैठक आयोजित कर रहे हैं जो विभागीय संसाधनों को प्रभावित करेगी। जैसे ही घोषणा की जाती है, प्राचार्य देखते हैं कि कई विभागाध्यक्ष (HODs) आपस में तेजी से नज़रें मिलाते हैं, अपनी सीटों पर असहज रूप से खिसकते हैं, और अपनी बाहें बांध लेते हैं। एक नेता के रूप में, इन गैर-मौखिक संकेतों के लिए सबसे उपयुक्त तत्काल प्रतिक्रिया क्या होगी?
(A) गैर-मौखिक संकेतों को नजरअंदाज करें और किसी भी संभावित बहस को रोकने के लिए बैठक को जल्दी समाप्त करें।
(B) पेशेवर शिष्टाचार की कमी के लिए उपस्थित सभी विभागाध्यक्षों को तत्काल मौखिक फटकार जारी करें।
(C) तनाव को स्वीकार करें और विभागाध्यक्षों को अपनी चिंताओं को व्यक्त करने के लिए आमंत्रित करें।
(D) प्रशासनिक प्रभुत्व स्थापित करने के लिए औपचारिक बजट दस्तावेज को बहुत तेज आवाज में पढ़ें।

NODIA

29. विद्यालय प्रशासन (School Administration) में लिखित संचार (Written Communication) की तुलना में मौखिक संचार (Oral Communication) का प्राथमिक लाभ निम्नलिखित में से किसे माना जाता है?
(A) यह बातचीत का एक स्थायी, कानूनी रूप से सत्यापन योग्य रिकॉर्ड प्रदान करता है।
(B) इसके लिए व्यापक तैयारी और स्वरूपण की आवश्यकता होती है, जिससे उच्च सटीकता सुनिश्चित होती है।
(C) जब इसे कई पदानुक्रमित स्तरों (Hierarchical Levels) के माध्यम से पारित किया जाता है तो यह विकृति से मुक्त रहता है।
(D) यह वास्तविक समय में तत्काल प्रतिक्रिया (Immediate Feedback) और संदेहों के स्पष्टीकरण की अनुमति देता है।

30. विद्यालय के कर्मचारियों को कार्य सौंपने (Delegating Tasks) के लिए विशेष रूप से मौखिक संचार (Oral

Communication) पर निर्भर रहने की एक प्रमुख सीमा यह है कि:
(A) लिखित ज्ञापन (Written Memo) तैयार करने और जारी करने की तुलना में मौखिक निर्देश देने में काफी अधिक समय लगता है।
(B) मौखिक संचार में अंतर-वैयक्तिक सहजता, लचीलेपन और व्यक्तिगत स्पर्श का पूरी तरह से अभाव होता है।
(C) इसमें व्यक्तियों को जवाबदेह ठहराने के लिए दस्तावेजी साक्ष्य (Documentary Evidence) की कमी होती है।
(D) यह गैर-मौखिक संकेतों के समकालिक उपयोग को सख्ती से रोकता है जो संदर्भ के लिए आवश्यक हैं।

31. विद्यालय में आपातकालीन निकासी (Emergency Evacuation) के दौरान, कौन सी संचार पद्धति सबसे प्रभावी है और क्यों?
(A) लिखित संचार, क्योंकि यह वैधानिक सुरक्षा प्रोटोकॉल (Statutory Safety Protocols) के साथ पूर्ण कानूनी अनुपालन (Legal Compliance) सुनिश्चित करता है।
(B) मौखिक संचार, अपनी गति और तत्काल वाचिक तात्कालिकता के कारण।
(C) विकर्ण संचार (Diagonal Communication), क्योंकि यह प्रशासनिक चैनलों को दरकिनार करता है और छात्रों को सीधे सशक्त बनाता है।
(D) उर्ध्वगामी संचार (Upward Communication), क्योंकि छात्रों को पहले कक्षा अध्यापकों को आसन्न खतरे की सूचना देनी होगी।

32. 'क्रमिक पुनरुत्पादन' (Serial Reproduction) या विकृति की परिघटना (जिसे अक्सर 'चाइनीज व्हिस्पर्स' प्रभाव कहा जाता है) किस प्रकार के संचार से जुड़ी एक महत्वपूर्ण सीमा है?
(A) औपचारिक प्रशासनिक चैनलों (Administrative Channels) के माध्यम से व्यवस्थित रूप से पारित लिखित संचार
(B) संस्थागत ईमेल प्रणालियों के माध्यम से इलेक्ट्रॉनिक रूप से निष्पादित विकर्ण संचार
(C) प्रशासनिक विभागों के बीच दो-तरफा पूर्णतः प्रलेखित लिखित संचार
(D) आदेश की श्रृंखला (Chain of Command) के माध्यम से प्रेषित मौखिक संचार

33. उस सबसे उपयुक्त परिदृश्य की पहचान कीजिए जहाँ एक प्राचार्य (Principal) को मौखिक संचार (Oral Communication) का उपयोग करना चाहिए।
(A) सांस्कृतिक समिति के साथ वार्षिकोत्सव के विचारों पर विचार-मंथन (Brainstorming) करना
(B) विद्यालय में देर से आने की आदत के लिए शिक्षक को औपचारिक लिखित कारण बताओ नोटिस (Show Cause Notice) जारी करना
(C) उच्च अधिकारियों को वार्षिक वित्तीय बजट आवश्यकताएँ (Annual Financial Budget Requirements) प्रस्तुत करना
(D) सभी शिक्षण कर्मचारियों पर लागू संशोधित आधिकारिक अवकाश नीति को प्रख्यापित करना

34. निम्नलिखित में से कौन सा कथन मौखिक संचार (Oral Communication) की सीमा की सही पहचान करता है?
(A) आमने-सामने की स्थितियों में यह आम तौर पर लिखित संचार की तुलना में कम प्रभावशाली होता है।
(B) यह अत्यधिक कठोर है और प्रेषक को प्राप्तकर्ता की तत्काल प्रतिक्रिया के आधार पर संदेश को अनुकूलित करने की अनुमति नहीं देता है।
(C) संदेश क्षणिक होता है और प्राप्तकर्ता की स्मृति पर अत्यधिक निर्भर करता है।
(D) एक ही विद्यालय भवन के भीतर निष्पादित करने के लिए जटिल तकनीकी बुनियादी ढांचे की आवश्यकता होती है।

35. मौखिक संचार में जवाबदेही (Accountability) की कमी की अंतर्निहित सीमा को दूर करने के लिए, एक बुद्धिमान विद्यालय प्रशासक (School Administrator) को क्या करना चाहिए?
(A) एक संक्षिप्त लिखित सारांश या ईमेल के साथ मौखिक निर्णयों का अनुपालन (Follow up) करें।
(B) कर्मचारियों से सीधे बोलने से बचें और केवल लिखित ज्ञापनों के माध्यम से संचार करें।
(C) पूर्व सूचना के बिना सभी आधिकारिक कर्मचारी बातचीत को ऑडियो-विजुअल रूप से रिकॉर्ड करें।
(D) बोले गए निर्देशों को सुदृढ़ करने के लिए विशेष रूप से अनौपचारिक जनश्रुति (Grapevine) चैनलों पर भरोसा करें।

36. संगठनात्मक प्रशासन (Organizational Administration) में लिखित संचार (Written Communication) का प्राथमिक लाभ यह है कि यह:
(A) गारंटी देता है कि प्राप्तकर्ता ने संदेश के इरादे को पढ़ लिया है और पूरी तरह से समझ लिया है।
(B) अनधिकृत व्यक्तियों (Unauthorized Persons) तक संदेश लीक होने की संभावना को समाप्त करता है।
(C) शिक्षण कर्मचारियों के बीच तत्काल भावनात्मक जुड़ाव और प्रेरणा को बढ़ावा देता है।
(D) एक विश्वसनीय, स्थायी रिकॉर्ड प्रदान करता है जो कानूनी साक्ष्य (Legal Evidence) के रूप में कार्य करता है।

37. विद्यालय प्रबंधन (School Management) में लिखित संचार (Written Communication) की एक मान्यता प्राप्त सीमा निम्नलिखित में से कौन सी है?
(A) जैसे-जैसे यह प्रशासनिक पदानुक्रम (Administrative Hierarchy) में नीचे जाता है, इसमें तेजी से स्वतः विकृत होने की संभावना अधिक होती है।

Downloaded from www.pdf.tube

(B) इसे तैयार करने में समय लगता है और इसमें तत्काल प्रतिक्रिया (Immediate Feedback) का अभाव होता है।
(C) यह जटिल सांख्यिकीय डेटा या वित्तीय नियमों को प्रभावी ढंग से संप्रेषित नहीं कर सकता है।
(D) यह सख्ती से केवल अधोगामी के बजाय केवल उर्ध्वगामी संचार के लिए उपयुक्त है।

38. एक प्राचार्य एक शिक्षक को निजी ट्यूशन में संलग्न होकर आचार संहिता (Code of Conduct) का बार-बार उल्लंघन करते हुए देखते हैं। पिछली मौखिक चेतावनियों के विफल होने के बाद, प्राचार्य एक औपचारिक लिखित चेतावनी जारी करने का निर्णय लेते हैं। इस मामले में लिखित संचार को चुनने का प्राथमिक प्रबंधकीय औचित्य क्या है?
(A) आमने-सामने बैठक आयोजित करने में लगने वाले महत्वपूर्ण समय और प्रयास को बचाना।
(B) संबंधित शिक्षक को कोई औपचारिक बचाव (Formal Defense) या शिकायत व्यक्त करने से रोकना।
(C) सम्भावित अनुशासनात्मक कार्यवाही (Disciplinary Proceedings) के लिए एक औपचारिक दस्तावेजी साक्ष्य (Documentary Trail) स्थापित करना।
(D) यह सुनिश्चित करना कि छात्रों और अभिभावकों को शिक्षक के दुर्व्यवहार के बारे में पूरी तरह से जागरूक किया जाए।

39. लिखित संचार निम्नलिखित में से किस स्थिति में मौखिक संचार से स्वाभाविक रूप से श्रेष्ठ है?
(A) जब प्राथमिक उद्देश्य संगठनात्मक मनोबल का निर्माण करना और टीम को सक्रिय रूप से प्रेरित करना हो।
(B) जब नेता को अधीनस्थों की तत्काल भावनात्मक प्रतिक्रिया का आकलन और मूल्यांकन करने की आवश्यकता हो।
(C) दो वरिष्ठ शिक्षण कर्मचारियों के बीच एक तीव्र अंतर-वैयक्तिक संघर्ष को सुलझाते समय।
(D) जब संदेश में विस्तृत तकनीकी निर्देश या जटिल संख्यात्मक डेटा शामिल हो।

40. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।
अभिकथन (A): संगठनात्मक प्रशासन (Organizational Administration) में, अधिकारों के प्रत्यायोजन (Delegation of Authority) और जिम्मेदारियों को सौंपने के लिए लिखित संचार आवश्यक है।
कारण (R): लिखित दस्तावेज अधिकार की सीमाओं को स्पष्ट रूप से परिभाषित करते हैं, जिससे कर्मचारियों के बीच अस्पष्टता और क्षेत्राधिकार (Jurisdiction) के टकराव कम होते हैं।
उपरोक्त कथनों के प्रकाश में, नीचे दिए गए विकल्पों में से सही उत्तर चुनिए:
(A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

NODIA

41. किसी शिक्षक को नकारात्मक कार्य-निष्पादन प्रतिक्रिया (Negative Performance Feedback) देने के लिए ईमेल (लिखित संचार का एक रूप) का उपयोग करने की एक सीमा यह है कि:
(A) यह दिए गए कार्य-निष्पादन प्रतिक्रिया का कोई स्थायी प्रशासनिक रिकॉर्ड नहीं छोड़ता है।
(B) इसमें गैर-मौखिक संकेतों की कमी होती है, जिससे टोन (Tone) को कठोर समझने का जोखिम रहता है।
(C) इसके लिए दोनों संचार करने वाले पक्षों को एक ही समय में शारीरिक रूप से उपस्थित होने की आवश्यकता होती है।
(D) इसे एक अनौपचारिक संचार चैनल माना जाता है और यह आधिकारिक वित्तीय नियमों (Financial Rules) का उल्लंघन करता है।

42. लिखित संचार (Written Communication) की विशेषताओं के संबंध में गलत युग्म की पहचान कीजिए।
(A) लाभ – प्रेषक को प्रेषण से पहले संदेश को संशोधित और परिष्कृत करने की अनुमति देता है
(B) लाभ – भावनात्मक सूक्ष्मता (Emotional Subtlety) और सहानुभूति व्यक्त करने के लिए अत्यधिक प्रभावी
(C) सीमा – विलंबित प्रतिक्रिया (Delayed Feedback) की उच्च संभावना
(D) सीमा – वाणी/भाषण की तुलना में तैयारी में अधिक समय और प्रयास की खपत होती है

43. एक विद्यालय प्राचार्य (Principal) को आंतरिक मूल्यांकन अंकों को जमा करने की समय सारणी में दिनचर्या परिवर्तन की घोषणा करने की आवश्यकता है। कौन सा संचार माध्यम सबसे उपयुक्त है?
(A) शिक्षण कर्मचारियों को एक लिखित परिपत्र (Circular) या ईमेल
(B) सभी छात्रों और शिक्षण कर्मचारियों को संबोधित करते हुए एक विद्यालय स्तर की सभा (School Assembly)
(C) प्रत्येक शिक्षक के साथ एक-एक करके व्यक्तिगत साक्षात्कार
(D) चल रहे पाठों में बाधा डालने के लिए प्रत्येक कक्षा का भौतिक दौरा

44. एक उप-प्राचार्य (Vice-Principal) को संकाय (Faculty) के साथ नए लागू शैक्षणिक ढांचे (Pedagogy Framework) की जटिलताओं को संप्रेषित करने की आवश्यकता है। सबसे प्रभावी संचार रणनीति क्या है?
(A) ढांचे की एक लिखित प्रति जारी करें और समय बचाने के लिए किसी भी मौखिक चर्चा पर सख्ती से रोक लगाएं।
(B) ब्रेक के समय स्टाफ रूम में अनौपचारिक मौखिक संचार पर विशेष रूप से भरोसा करें।

76. विद्यालय परिवेश में अनियंत्रित विकर्ण संचार (Diagonal Communication) का एक संभावित नुकसान यह है कि यह:
(A) विभागों में काफी तेजी से समस्या समाधान का परिणाम दे सकता है
(B) विभिन्न विषय संकायों में सहयोग को प्रोत्साहित कर सकता है
(C) प्रत्यक्ष पर्यवेक्षकों (Direct Supervisors) के अधिकार को कमजोर कर सकता है
(D) शीर्ष स्तर के प्रबंधन पर प्रशासनिक बोझ (Administrative Burden) को कम कर सकता है

77. एक विद्यालय में, विज्ञान विभाग के एक शिक्षक को विशेष शिक्षक (Special Educator) की अध्यक्षता वाली एक विशेष समावेशी शिक्षा समिति में रखा जाता है। जब विज्ञान शिक्षक समिति के काम के संबंध में सीधे विशेष शिक्षक के साथ संचार करता है, तो यह है:
(A) अधोगामी संचार (Downward Communication)
(B) गैर-मौखिक संचार (Non-verbal Communication)
(C) उर्ध्वगामी संचार (Upward Communication)
(D) विकर्ण संचार (Diagonal Communication)

78. लेखा शाखा में एक कनिष्ठ सहायक (Junior Assistant / Clerk) आपूर्तिकर्ता के बिल में एक विसंगति देखता है और, वित्तीय वर्ष के समापन की तात्कालिकता के कारण, मुख्य लिपिक (Head Clerk) को छोड़कर सीधे प्राचार्य को सूचित करता है। हालांकि इसने तत्काल संकट को हल कर दिया, लेकिन मुख्य लिपिक परेशान है। यह परिदृश्य गति और पदानुक्रमित प्रोटोकॉल के बीच के समझौते (Trade-off) को उजागर करता है जो किसमें अंतर्निहित है:
(A) पार्श्व संचार (Lateral Communication)
(B) अधोगामी संचार (Downward Communication)
(C) विकर्ण संचार (Diagonal Communication)
(D) औपचारिक अधोगामी संचार (Formal Downward Communication)

79. अत्यधिक केंद्रीकृत विद्यालय में जहाँ प्राचार्य जोर देते हैं कि सभी जानकारी उनके माध्यम से ही गुजरनी चाहिए, और विभागों को एक दूसरे के साथ सीधे संचार करने की अनुमति नहीं है, वहाँ संचार नेटवर्क पैटर्न (Communication Network Pattern) कैसा दिखता है?
(A) श्रृंखला नेटवर्क (Chain Network)
(B) व्हील/चक्र नेटवर्क (Wheel Network)
(C) वृत्त नेटवर्क (Circle Network)
(D) ऑल-चैनल/सर्व-चैनल नेटवर्क (All-channel Network)

80. निम्नलिखित संचार नेटवर्क पैटर्न (Communication Network Patterns) पर विचार कीजिए:
I. श्रृंखला (Chain)
II. चक्र (Wheel)
III. वृत्त (Circle)
IV. सर्व-चैनल (All-channel)
उपरोक्त में से कौन सा नेटवर्क सदस्य संतुष्टि के उच्चतम स्तर की विशेषता रखता है और जटिल, सहयोगात्मक समस्या-समाधान कार्यों के लिए सबसे उपयुक्त है?
(A) केवल I
(B) केवल II
(C) केवल III और IV
(D) केवल IV

81. संचार में 'श्रृंखला' नेटवर्क (Chain Network) पैटर्न सख्ती से औपचारिक संगठनात्मक पदानुक्रम का पालन करता है। एक विद्यालय में, यह पैटर्न किसके लिए सबसे उपयुक्त है?
(A) औपचारिक निर्देशों को नीचे की ओर प्रसारित करना
(B) नई शैक्षणिक और अनुदेशात्मक रणनीतियों पर विचार-मंथन (Brainstorming) करना
(C) शिक्षकों के बीच एक अंतर-विषय परियोजना की योजना बनाना
(D) विद्यालय के माहौल पर अनौपचारिक प्रतिक्रिया (Informal Feedback) एकत्र करना

82. एक 'सर्व-चैनल' (All-channel) संचार नेटवर्क का प्रतिनिधित्व निम्नलिखित में से किस विद्यालय स्थिति द्वारा सबसे अच्छे से किया जाता है?
(A) प्राचार्य उप-प्राचार्य (Vice-Principal) को प्रशासनिक आदेश जारी करते हैं, जो उन्हें विभागाध्यक्षों को भेजते हैं।
(B) एक कक्षा अध्यापक शांत छात्रों की एक बड़ी कक्षा को एक विस्तृत औपचारिक व्याख्यान दे रहा है।
(C) शिक्षकों की एक समिति गोल मेज पर स्वतंत्र रूप से विचारों का आदान-प्रदान कर रही है।
(D) विभागाध्यक्ष (HODs) बिना किसी सहकर्मी की बातचीत के केवल शीर्ष कार्यकारी नेतृत्व को रिपोर्ट करते हैं।

83. किसी संगठन के भीतर अनौपचारिक संचार नेटवर्क (Informal Communication Network), जो जानकारी तेजी से फैलाता है लेकिन अक्सर गलत होता है, सार्वभौमिक रूप से किस रूप में जाना जाता है?
(A) जनश्रुति (Grapevine)
(B) सोपानिक श्रृंखला (Scalar Chain)
(C) चक्र नेटवर्क (Wheel Network)
(D) मैट्रिक्स चैनल (Matrix Channel)

84. निम्नलिखित में से कौन सा जनश्रुति संचार (Grapevine Communication) का एक मान्यता प्राप्त पैटर्न नहीं है?
(A) एकल-स्ट्रैंड श्रृंखला (Single-strand Chain)
(B) गपशप श्रृंखला नेटवर्क (Gossip Chain Network)
(C) क्लस्टर श्रृंखला नेटवर्क (Cluster Chain Network)
(D) पदानुक्रमित श्रृंखला (Hierarchical Chain)

Click Here to Buy book on Amazon

52. विद्यालय में उर्ध्वगामी संचार (Upward Communication) को सुविधाजनक बनाने के लिए निम्नलिखित में से कौन सी सबसे आम औपचारिक व्यवस्था है?
(A) प्रातःकालीन सभा के दौरान दिया जाने वाला प्राचार्य का औपचारिक संबोधन
(B) स्थाई आदेश और परिपत्र (Circulars) जारी करना
(C) एक अंतर-विद्यालय खेल प्रतियोगिता
(D) एक शिकायत निवारण समिति (Grievance Redressal Committee) या सुझाव पेटिका (Suggestion Box)

53. शैक्षिक संस्थानों में उर्ध्वगामी संचार (Upward Communication) का प्राथमिक प्रबंधकीय उद्देश्य क्या है?
(A) आधिकारिक निर्देश जारी करना और विद्यालय के रणनीतिक मिशन (Strategic Mission) को स्पष्ट करना
(B) प्रबंधन को फीडबैक (Feedback), प्रगति रिपोर्ट और शिकायतें प्रदान करना
(C) समान स्तर पर विभिन्न विभागों के बीच गतिविधियों का समन्वय करना
(D) आम जनता को विद्यालय की उपलब्धियों के बारे में सूचित करना

54. एक सख्त पदानुक्रमित विद्यालय परिवेश में प्रभावी उर्ध्वगामी संचार (Upward Communication) के लिए एक महत्वपूर्ण बाधा 'फिल्टरिंग' (Filtering) है। इस संदर्भ में, फिल्टरिंग से तात्पर्य है:
(A) कम गुणवत्ता वाले कागज के कारण आधिकारिक लिखित प्रशासनिक ज्ञापनों (Administrative Memos) की भौतिक विकृति
(B) जटिल शैक्षणिक शब्दावली को समझने में प्राचार्य की पूर्ण असमर्थता
(C) वरिष्ठों को खुश करने के लिए अधीनस्थों (Subordinates) द्वारा नकारात्मक जानकारी को बदलना या छोड़ना
(D) अनधिकृत बाहरी व्यक्तियों द्वारा औपचारिक संस्थागत संदेशों को रोकना

55. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।
अभिकथन (A): सत्तावादी विद्यालय नेतृत्व शैलियाँ (Authoritarian School Leadership Styles) उर्ध्वगामी संचार के प्रवाह और सटीकता को गंभीर रूप से प्रतिबंधित करती हैं।
कारण (R): सत्तावादी नेतृत्व के तहत, अधीनस्थ (Subordinates) अक्सर दंडात्मक कार्रवाई से डरते हैं, जिससे वे शिकायतों या नवीन विचारों को दबा देते हैं।
उपरोक्त कथनों के प्रकाश में, नीचे दिए गए विकल्पों में से सही उत्तर चुनिए:
(A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

56. एक संस्थागत माहौल जो उर्ध्वगामी संचार (Upward Communication) को सक्रिय रूप से प्रोत्साहित करता है, उसके परिणामस्वरूप क्या होने की सबसे अधिक संभावना है?
(A) उच्च कर्मचारी मनोबल और प्रशासनिक समस्याओं का जल्द पता लगाना
(B) बढ़ा हुआ आंतरिक अनादर, परिचालन अराजकता, और भूमिका संघर्ष (Role Conflict)
(C) एक शैक्षिक संगठन में कार्यकारी अधिकार (Executive Authority) का पूर्ण क्षरण
(D) विभागीय शिक्षकों के बीच नियमित पार्श्व संचार (Lateral Communication) चैनलों का पूरी तरह से ठप होना

57. अपने स्वयं के विलंबित पदोन्नति के संबंध में कार्यकारी प्रबंधन से स्पष्टीकरण मांगने के लिए आधिकारिक प्रशासनिक शिकायत प्रावधानों (Grievance Provisions) का उपयोग करने वाला शिक्षक एक ऐसे उपकरण का उपयोग कर रहा है, जो विद्यालय के संगठनात्मक दृष्टिकोण से किसे बढ़ावा देता है:
(A) औपचारिक अधोगामी संचार (Formal Downward Communication)
(B) उर्ध्वगामी जवाबदेही (Upward Accountability)
(C) क्षैतिज मेंटरिंग (Horizontal Mentoring)
(D) पराभाषीय संचार (Paralinguistic Communication)

58. एक केंद्रीय शैक्षिक प्राधिकरण विद्यालय भोजन कार्यक्रम प्रोटोकॉल के कार्यान्वयन को अनिवार्य करने वाला एक परिपत्र (Circular) जारी करता है। प्राचार्य परिपत्र पढ़ते हैं और अनुपालन (Compliance) के निर्देशों के साथ इसे विद्यालय के भोजन कार्यक्रम प्रभारी को भेजते हैं। सूचना का यह प्रवाह किसका उदाहरण है?
(A) उर्ध्वगामी संचार (Upward Communication)
(B) अधोगामी संचार (Downward Communication)
(C) पार्श्व संचार (Lateral Communication)
(D) विकर्ण संचार (Diagonal Communication)

59. निम्नलिखित में से कौन सा विद्यालय में अधोगामी संचार (Downward Communication) का उदाहरण नहीं है?
(A) प्राचार्य द्वारा वरिष्ठ प्रशासनिक अधिकारी को प्रस्तुत वार्षिक रिपोर्ट
(B) नव नियुक्त शिक्षक को दिया गया कार्य विवरण (Job Description)
(C) मूल्यांकन के दौरान प्राचार्य द्वारा शिक्षक को दी गई कार्य-निष्पादन प्रतिक्रिया (Performance Feedback)
(D) शैक्षणिक वर्ष की शुरुआत में छात्रों को वितरित

NODIA

विद्यालय नियम-पुस्तिका (Rulebook)

60. किसी शैक्षिक संगठन में अधोगामी संचार (Downward Communication) का प्राथमिक उद्देश्य क्या है?
(A) नीति निर्माण (Policy Making) के लिए ज़मीनी स्तर के कर्मचारियों से सुझाव एकत्र करना
(B) एक ही विभाग के शिक्षकों के बीच होने वाले विवादों का समाधान करना
(C) दिशा प्रदान करना, नीतियों को समझाना, भूमिकाओं को स्पष्ट करना और कार्य सौंपना (Delegation of Work)
(D) कर्मचारियों के बीच सामाजिक संपर्क और अनौपचारिक नेटवर्किंग को सुविधाजनक बनाना

61. अधोगामी संचार (Downward Communication) की लंबी श्रृंखलाओं पर अत्यधिक निर्भर रहने का एक मान्यता प्राप्त जोखिम क्या है?
(A) अत्यधिक उर्ध्वगामी प्रतिक्रिया (Upward Feedback) शीर्ष प्रबंधन को प्रभावित करती है
(B) संगठनात्मक पदानुक्रम (Organizational Hierarchy) का पूर्ण उन्मूलन
(C) विकर्ण संचार (Diagonal Communication) को अनजाने में बढ़ावा देना
(D) संदेश विकृति, विवरण की हानि, और विलंबित प्रेषण

62. अधोगामी संचार (Downward Communication) के आवश्यक उद्देश्यों में से एक 'औचित्य/तर्क' (Rationale) प्रदान करना है। विद्यालय प्रबंधन (School Management) में इसका अर्थ है:
(A) शिक्षकों को अपने खराब प्रदर्शन मेट्रिक्स को तर्कसंगत बनाने और सही ठहराने का अवसर देना
(B) विद्यालय के बजट के सटीक वित्तीय औचित्य और वितरण की गणना करना
(C) यह समझाना कि कार्य व्यापक संस्थागत लक्ष्यों से कैसे संबंधित हैं
(D) महत्वपूर्ण जानकारी को विशेष रूप से शीर्ष स्तर के प्रशासनिक निर्णय निर्माताओं तक सीमित रखना

63. उर्ध्वगामी संचार के लिए बहुत कम या कोई प्रावधान न होने के साथ अत्यधिक अधोगामी संचार की विशेषता वाला विद्यालय वातावरण आमतौर पर किस प्रबंधन दृष्टिकोण का सूचक है?
(A) लोकतांत्रिक या सहभागी प्रबंधन (Democratic or Participative Management)
(B) निरंकुश या निर्देशात्मक प्रबंधन (Autocratic or Directive Management)
(C) अहस्तक्षेप प्रबंधन (Laissez-faire Management)
(D) वितरित नेतृत्व (Distributed Leadership)

64. अधोगामी संचार (Downward Communication) के संबंध में गलत कथन की पहचान कीजिए।
(A) यह पारंपरिक पदानुक्रमित विद्यालयों में औपचारिक संचार की सबसे अधिक उपयोग की जाने वाली दिशा है।
(B) यह अक्सर वरिष्ठों द्वारा इस धारणा से ग्रस्त होता है कि अधीनस्थ (Subordinates) निर्देश भेजे जाने के बाद उसे पूरी तरह से समझते हैं।
(C) अधोगामी संचार के रूपों में नियमावली, नोटिस और प्रक्रियात्मक दिशानिर्देश शामिल हैं।
(D) यह निचले संगठनात्मक स्तरों से उत्पन्न होता है और कार्यकारी नेतृत्व (Executive Leadership) की ओर बहता है।

65. विद्यालय में पार्श्व (या क्षैतिज) संचार (Lateral or Horizontal Communication) तब होता है जब सूचना किसके बीच प्रवाहित होती है:
(A) समान पदानुक्रमित स्तर (Hierarchical Level) पर काम करने वाले व्यक्ति या विभाग
(B) प्राचार्य (Principal) और उप-प्राचार्य (Vice-Principal)
(C) एक वरिष्ठ प्रशासनिक अधिकारी और एक नया जुड़ा क्लर्क
(D) विद्यालय प्रबंधन समिति (School Management Committee - SMC) और शिक्षा विभाग

66. निम्नलिखित में से कौन सा परिदृश्य पार्श्व संचार (Lateral Communication) का सबसे अच्छा उदाहरण प्रस्तुत करता है?
(A) विद्यालय प्रमुख द्वारा मुख्य लिपिक (Head Clerk) को मासिक वेतन बिल तैयार करने का निर्देश देना
(B) किसी अभिभावक द्वारा शिक्षा के संबंध में कक्षा अध्यापक को औपचारिक शिकायत पत्र लिखना
(C) विज्ञान विभागाध्यक्ष (Science HOD) का बिना किसी ओवरलैप के परीक्षा आयोजित करने के लिए गणित विभागाध्यक्ष (Maths HOD) से मिलना
(D) एक छात्र का पूरा गृह कार्य सीधे विषय शिक्षक को जमा करना

67. किसी शैक्षणिक संस्थान में पार्श्व संचार (Lateral Communication) का मुख्य उद्देश्य है:
(A) समकक्षों (Peers) के बीच समन्वय और समस्या-समाधान को सुविधाजनक बनाना
(B) प्रत्यक्ष अधीनस्थों (Subordinates) को प्रशासनिक कार्य और आधिकारिक कर्तव्य सौंपना
(C) सीधे उच्च अधिकारियों को परिचालन प्रगति और परिणामों की रिपोर्ट करना
(D) छात्र निकाय पर वैधानिक नियमों और अनुशासनात्मक नीतियों को लागू करना

68. विद्यालय अपने वार्षिकोत्सव का आयोजन कर रहा है। सांस्कृतिक प्रभारी, अनुशासन प्रभारी और संपत्ति प्रबंधक कार्यक्रम के लिए अपनी योजनाओं को तालमेल में लाने के लिए एक बैठक करते हैं। तार्किक विफलताओं को रोकने के

Downloaded from www.pdf.tube

लिए यह बातचीत आवश्यक है। यह किस प्रकार का संचार है?
(A) अधोगामी संचार (Downward Communication)
(B) उर्ध्वगामी संचार (Upward Communication)
(C) अनौपचारिक जनश्रुति संचार (Informal Grapevine Communication)
(D) पार्श्व संचार (Lateral Communication)

69. बड़े विद्यालयों में प्रभावी पार्श्व संचार (Lateral Communication) के लिए एक महत्वपूर्ण बाधा 'साइलो मानसिकता' (Silo Mentality) है। यह तब होता है जब:
(A) अधीनस्थ प्राचार्य के निर्देशों को सुनने या उनका पालन करने से सक्रिय रूप से इनकार करते हैं।
(B) विभाग जानकारी जमा करते हैं और साथियों के सहयोग से इनकार करते हैं।
(C) विद्यालय भवनों का भौतिक बुनियादी ढांचा वायरलेस संचार को रोकता है।
(D) शिक्षक जोनल अधिकारियों के साथ सीधे संचार करने के लिए आंतरिक प्रशासनिक प्रमुखों को दरकिनार करते हैं।

70. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।
अभिकथन (A): सख्त पदानुक्रमित संगठनों में तेजी से पार्श्व संचार (Lateral Communication) को सुविधाजनक बनाने के लिए "गैंग प्लैंक" (Gang Plank) की अवधारणा पेश की गई थी।
कारण (R): विभिन्न विभागों में समकक्षों के बीच नियमित समन्वय के लिए औपचारिक सोपानिक श्रृंखला (Scalar Chain) का पालन करने से अनावश्यक देरी हो सकती है।
उपरोक्त कथनों के प्रकाश में, नीचे दिए गए विकल्पों में से सही उत्तर चुनिए:
(A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

71. शिक्षकों के बीच पीयर मेंटरिंग कार्यक्रम और व्यावसायिक शिक्षण समुदाय (Professional Learning Communities – PLCs) मुख्य रूप से किसको बढ़ाने के लिए डिज़ाइन की गई संस्थागत संरचनाएँ हैं:
(A) अधोगामी संचार (Downward Communication)
(B) विकर्ण संचार (Diagonal Communication)
(C) पराभाषीय संचार (Paralinguistic Communication)
(D) पार्श्व संचार (Lateral Communication)

72. विकर्ण (या अंतर-विभागीय) संचार (Diagonal Communication) तब होता है जब:
(A) विभिन्न विभागों और पदानुक्रमित स्तरों (Hierarchical Levels) के बीच संचार होता है।
(B) संचार विशेष रूप से एक अधीनस्थ और उनके प्रत्यक्ष पर्यवेक्षक (Direct Supervisor) के बीच प्रवाहित होता है।
(C) संचार एक ही विभाग के भीतर पेशेवर समकक्षों (Peers) के बीच सख्ती से प्रवाहित होता है।
(D) कार्यकारी नेतृत्व द्वारा सभी संस्थागत कर्मचारियों को एक साथ औपचारिक निर्देश जारी किए जाते हैं।

NODIA

73. निम्नलिखित में से कौन सा विद्यालय में विकर्ण संचार (Diagonal Communication) का एक उदाहरण है?
(A) एक आधिकारिक प्रशासनिक बैठक के दौरान प्राचार्य का सीधे उप-प्राचार्य से बात करना
(B) एक शिक्षक का अपने विभागाध्यक्ष को दरकिनार करके सीधे आईटी प्रशासक (IT Administrator) के पास जाना
(C) विज्ञान विभागाध्यक्ष द्वारा विज्ञान प्रयोगशाला सहायक को एक आधिकारिक प्रशासनिक ज्ञापन (Administrative Memo) जारी करना
(D) स्टाफ रूम के अंदर एक सहयोगात्मक पाठ योजना पर चर्चा करते हुए दो प्राथमिक विद्यालय के शिक्षक

74. आधुनिक विद्यालय प्रशासन (School Administration) में विकर्ण संचार (Diagonal Communication) का प्राथमिक लाभ यह है कि यह:
(A) प्रबंधन के पारंपरिक सोपानिक श्रृंखला (Scalar Chain) सिद्धांत को सख्ती से सुदृढ़ और कायम रखता है
(B) सूचना की गति बढ़ाने के लिए कठोर परतों को दरकिनार करता है
(C) यह सुनिश्चित करता है कि मध्य प्रबंधक सभी संगठनात्मक जानकारी पर पूर्ण नियंत्रण बनाए रखें
(D) लिखित प्रलेखन (Documentation) या रिकॉर्ड बनाए रखने की किसी भी आवश्यकता को पूरी तरह से समाप्त करता है

75. विकर्ण संचार (Diagonal Communication) के संबंध में निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:
I. यह अक्सर प्रबंधन के पारंपरिक सोपानिक श्रृंखला (Scalar Chain) सिद्धांत का उल्लंघन करता है।
II. यह परियोजना-आधारित या मैट्रिक्स संगठनात्मक संरचनाओं (Matrix Organizational Structures) में तेजी से आम हो रहा है।
III. यदि प्रत्यक्ष पर्यवेक्षक उपेक्षित या कमजोर महसूस करते हैं तो यह कभी-कभी घर्षण पैदा कर सकता है।
ऊपर दिए गए कथनों में से कौन सा/से सही है/हैं?
(A) केवल I और II
(B) केवल II और III
(C) केवल I और III
(D) I, II, और III

(C) लिखित हैंडआउट्स (Handouts) द्वारा समर्थित आमने-सामने चर्चा आयोजित करें।
(D) पूरे शैक्षणिक दस्तावेज के मूल बिंदुओं का सारांश देते हुए एक संक्षिप्त पाठ संदेश (Text Message) भेजें।

45. मौखिक और लिखित संचार के बीच चयन के संबंध में निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:
I. लिखित संचार को तब प्राथमिकता दी जाती है जब संदेश बड़े, भौगोलिक रूप से बिखरे हुए दर्शकों के लिए हो।
II. मौखिक संचार को तब प्राथमिकता दी जाती है जब तत्काल स्पष्टीकरण और अनुनय (Persuasion) प्राथमिक लक्ष्य हों।
III. कानूनी अनुपालन (Legal Compliance) सुनिश्चित करने के लिए नियमित, वस्तुनिष्ठ जानकारी मौखिक रूप से प्रेषित करना सबसे अच्छा है।
ऊपर दिए गए कथनों में से कौन सा/से सही है/हैं?
(A) केवल I और II
(B) केवल II और III
(C) केवल I और III
(D) I, II, और III

46. यदि एक प्राचार्य (Principal) दो वरिष्ठ शिक्षकों के बीच तीखे विवाद को सुलझाने का प्रयास कर रहा है, तो संचार का प्राथमिक पसंदीदा तरीका क्या होना चाहिए?
(A) दोनों शिक्षकों को एक आधिकारिक लिखित फटकार
(B) पेशेवर आचरण के संबंध में स्टाफ नोटिस बोर्ड पर लगाया गया एक परिपत्र (Circular)
(C) एक निजी सेटिंग में एक मौखिक, आमने-सामने मध्यस्थता सत्र (Mediation Session)
(D) संघर्ष की व्याख्या करते हुए सभी कर्मचारियों को भेजा गया एक ईमेल

47. विद्यालय प्रशासन (School Administration) के संदर्भ में, किसी कर्मचारी के खिलाफ निलंबन का आदेश (Order of Suspension) अनिवार्य रूप से किस प्रकार संप्रेषित किया जाना चाहिए?
(A) मौखिक रूप से, गवाहों की उपस्थिति में
(B) लिखित रूप में, एक औपचारिक आधिकारिक आदेश के माध्यम से
(C) एक अनौपचारिक विकर्ण चैनल के माध्यम से
(D) विद्यालय सभा में सार्वजनिक घोषणा के माध्यम से

48. एक शैक्षिक प्राधिकरण दो पड़ोसी विद्यालयों के विलय का आदेश देता है, जिससे वरिष्ठता और नौकरी की सुरक्षा को लेकर कर्मचारियों में चिंता पैदा हो गई है। प्राचार्य को इस संवेदनशील निर्णय को संप्रेषित करने का काम सौंपा गया है। प्राचार्य को क्या दृष्टिकोण अपनाना चाहिए?
(A) एक संक्षिप्त प्रशासनिक ज्ञापन (Administrative Memo) भेजें और दूरी बनाए रखने के लिए किसी से भी सीधे मिलने से मना करें।
(B) संचार का काम पूरी तरह से निर्वाचित छात्र परिषद को अनौपचारिक जनश्रुति (Grapevine) के माध्यम से सौंपें।
(C) बिना किसी स्पष्टीकरण के मुख्य नोटिस बोर्ड पर आधिकारिक आदेश पोस्ट करें।
(D) चिंताओं को दूर करने के लिए आमने-सामने बैठक करें, जिसके बाद एक विस्तृत लिखित दस्तावेज दें।

49. कौन सा संचार सिद्धांत स्टाफ काउंसिल की बैठक के बाद "बैठक के कार्यवृत्त" (Minutes of the Meeting) लिखने के अभ्यास को सही ठहराता है?
(A) लिखित संचार मौखिक विचार-विमर्श को प्रलेखित और औपचारिक रूप देता है।
(B) औपचारिक संगठनात्मक विद्यालय शासन (School Governance) में कानून द्वारा मौखिक संचार सख्त वर्जित है।
(C) बहु-दिशात्मक उर्ध्वगामी और विकर्ण प्रशासनिक प्रवाह शुरू करने के लिए कार्यवृत्त (Minutes) अनिवार्य हैं।
(D) लिखित संचार यह सुनिश्चित करता है कि आधिकारिक निर्णयों को बाद की तारीख में चुपचाप बदला जा सकता है।

50. उपयुक्त संचार चैनल के चयन के लिए निम्नलिखित दिशानिर्देशों पर विचार कीजिए:
I. विशिष्ट समय-सीमा तक कार्रवाई की आवश्यकता वाले संदेशों के लिए लिखित संचार का उपयोग करें।
II. अत्यधिक संवेदनशील या भावनात्मक रूप से आवेशित संदेशों के लिए मौखिक संचार का उपयोग करें।
III. मानक संचालन प्रक्रियाओं (Standard Operating Procedures - SOPs) को संप्रेषित करने के लिए लिखित संचार का उपयोग करें।
IV. जब एक प्रलेखित लेखापरीक्षा ट्रेल (Audit Trail) स्थापित करना प्राथमिक उद्देश्य हो तो मौखिक संचार का उपयोग करें।
ऊपर दिए गए कथनों में से कौन से सही हैं?
(A) केवल I, II, और III
(B) केवल I, III, और IV
(C) केवल II, III, और IV
(D) केवल I, II, और IV

51. विद्यालय के संगठनात्मक ढांचे (Organizational Structure) में उर्ध्वगामी संचार (Upward Communication) कहाँ से कहाँ प्रवाहित होता है?
(A) अधीनस्थों (Subordinates) से वरिष्ठों (Superiors) की ओर
(B) विद्यालय प्रमुख से शिक्षा विभाग की ओर
(C) प्राचार्य (Principal) से छात्रों की ओर
(D) विभागाध्यक्ष (HOD) से विषय शिक्षकों की ओर

Click Here to Buy book on Flipkart

85. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।

अभिकथन (A): 'चक्र' संचार नेटवर्क (Wheel Network) सरल, नियमित कार्यों को तेजी से करने के लिए अत्यधिक कुशल है।

कारण (R): चक्र नेटवर्क में, एक केंद्रीय व्यक्ति सभी सूचनाओं का समन्वय करता है, जिससे भ्रम को रोका जा सकता है और नियमित मुद्दों के लिए निर्णय लेने में तेजी आती है।

उपरोक्त कथनों के प्रकाश में, नीचे दिए गए विकल्पों में से सही उत्तर चुनिए:

(A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

86. एक सरकारी विद्यालय शिक्षा विभाग के औपचारिक प्रशासनिक पदानुक्रम (Administrative Hierarchy) में, ऊपर-से-नीचे संचार प्रवाह किस क्रम का पालन करता है?

(A) प्राचार्य → जोनल अधिकारी → निदेशक → जिला अधिकारी → शिक्षक → विभागाध्यक्ष
(B) निदेशक → प्राचार्य → जोनल अधिकारी → शिक्षक → जिला अधिकारी → विभागाध्यक्ष
(C) निदेशक → जिला अधिकारी → जोनल अधिकारी → प्राचार्य → विभागाध्यक्ष → शिक्षक
(D) जोनल अधिकारी → निदेशक → विभागाध्यक्ष → प्राचार्य → जिला अधिकारी → शिक्षक

87. संगठनात्मक संचार (Organizational Communication) के संदर्भ में, "लिंकिंग पिन" (Linking Pin) मॉडल बताता है कि कैसे व्यक्ति पदानुक्रम के विभिन्न स्तरों को जोड़ते हैं। एक विद्यालय में, एक विभागाध्यक्ष (Head of Department - HOD) एक लिंकिंग पिन के रूप में कार्य करता है क्योंकि वे:

(A) प्राचार्य और शिक्षकों के बीच बहने वाले किसी भी प्रत्यक्ष प्रशासनिक संचार को रोकते हैं।
(B) मुख्य रूप से बाहरी जोनल अधिकारियों के साथ जटिल विकर्ण संचार (Diagonal Communication) के प्रबंधन पर ध्यान केंद्रित करते हैं।
(C) अन्य विभागाध्यक्षों के साथ नियमित पार्श्व संचार (Lateral Communication) संचालित करने पर विशेष रूप से ध्यान केंद्रित करते हैं।
(D) वरिष्ठों के लिए एक अधीनस्थ (Subordinate) और शिक्षकों के लिए एक वरिष्ठ (Superior) के रूप में कार्य करते हैं, जो दोनों स्तरों को जोड़ते हैं।

88. एक प्राचार्य को अहसास होता है कि नई शैक्षणिक नीति कार्यान्वयन (Policy Implementation) से संबंधित महत्वपूर्ण निर्देश, जो औपचारिक ज्ञापनों (Formal Memos) के माध्यम से नीचे भेजे गए थे, कक्षा शिक्षकों द्वारा समझे या लागू नहीं किए जा रहे हैं। विभागाध्यक्ष बिना किसी स्पष्टीकरण के केवल ज्ञापनों को आगे बढ़ा रहे हैं। पदानुक्रम के भीतर इस संचार विफलता को ठीक करने के लिए, प्राचार्य को आदर्श रूप से क्या करना चाहिए?

(A) एक संवादात्मक सत्र के माध्यम से शिक्षकों के साथ सीधे संचार करें।
(B) प्रशासनिक अनादर के लिए संबंधित विभागाध्यक्षों को औपचारिक रूप से समाप्त या निलंबित करें।
(C) सीधे सभी विभागाध्यक्षों को एक और, अधिक कड़े शब्दों वाला आधिकारिक लिखित ज्ञापन (Official Written Memo) जारी करें।
(D) मदद मांगने के लिए कक्षा शिक्षकों द्वारा उर्ध्वगामी संचार (Upward Communication) चैनलों का उपयोग करने का निष्क्रिय रूप से प्रतीक्षा करें।

89. विद्यालय में सामान्य कर्मचारी बैठकें (Staff Meetings) प्राथमिक रूप से संचार पदानुक्रम में एक महत्वपूर्ण नोड के रूप में कार्य करती हैं क्योंकि वे:

(A) मानक शैक्षणिक शासन नियमों (Governance Rules) के तहत कानूनी रूप से मान्यता प्राप्त संचार का एकमात्र रूप हैं।
(B) एक साथ बहु-दिशात्मक प्रवाह (अधोगामी, उर्ध्वगामी और पार्श्व) को सुविधाजनक बनाती हैं।
(C) संचार को एक सख्त एक-तरफा अधोगामी प्रवाह तक सीमित करती हैं।
(D) अनौपचारिक जनश्रुति (Grapevine) के निर्माण को रोकती हैं।

90. मानक प्रशासनिक आचरण नियमों (Administrative Conduct Rules) के तहत, एक कर्मचारी से आम तौर पर किसके माध्यम से उच्च प्रबंधन को आधिकारिक संचार संबोधित करने की उम्मीद की जाती है?

(A) कार्यकारी प्रमुख के व्यक्तिगत ईमेल खाते पर भेजा गया प्रत्यक्ष इलेक्ट्रॉनिक मेल (Direct Email)
(B) उचित माध्यम (Through Proper Channel)
(C) सोशल मीडिया पर एक सार्वजनिक पोस्ट
(D) एक बाहरी स्थानीय प्रतिनिधि

91. चतुर विद्यालय प्रशासक (School Administrators) पदानुक्रम में अनौपचारिक संचार नेटवर्क (जनश्रुति) को नष्ट करने का प्रयास नहीं करते हैं। इसके बजाय, वे इसे कैसे प्रबंधित करते हैं:

(A) अफ़वाहों को रोकने के लिए औपचारिक चैनलों में सटीक जानकारी देना।
(B) अनौपचारिक बातचीत में पकड़े गए किसी भी कर्मचारी को कड़ी सजा देना।
(C) कर्मचारियों की समग्र निष्ठा का परीक्षण करने के लिए जानबूझकर झूठी अफवाहें फैलाना।
(D) सबसे सक्रिय अनौपचारिक गपशप करने वालों को सीधे नेतृत्व भूमिकाओं में पदोन्नत करना।

92. सामुदायिक हितधारकों को शामिल करते हुए विद्यालय प्रबंधन समिति (School Management Committee – SMC)

Downloaded from www.pdf.tube

कहा जाता है। इसमें नीतिगत नियमावली, नोटिस और प्रक्रियात्मक दिशानिर्देश शामिल होते हैं।

65. (A) समान पदानुक्रमित स्तर (Hierarchical Level) पर काम करने वाले व्यक्ति या विभाग
पार्श्व या क्षैतिज संचार (Lateral or Horizontal Communication) तब घटित होता है जब सूचना का आदान-प्रदान संगठन के भीतर एक ही पदानुक्रमित स्तर (Hierarchical Level) पर कार्यरत सहकर्मियों या विभागों के बीच होता है। इसका मुख्य उद्देश्य सोपानिक श्रृंखला में बिना उलझे विभागों के बीच समन्वय स्थापित करना और समस्याओं का समाधान करना है।

66. (C) विज्ञान विभागाध्यक्ष (Science HOD) का बिना किसी ओवरलैप के परीक्षा आयोजित करने के लिए गणित विभागाध्यक्ष (Maths HOD) से मिलना
विज्ञान विभागाध्यक्ष और गणित विभागाध्यक्ष के बीच होने वाली बैठक पार्श्व संचार (Lateral Communication) का सटीक उदाहरण है, क्योंकि दोनों अधिकारी समान पदानुक्रमित स्तर पर हैं। समकक्षों (Peers) के बीच परीक्षा तिथियों का समन्वय स्थापित करने के लिए यह चैनल सोपानिक श्रृंखला में अनावश्यक देरी से बचाकर प्रशासनिक दक्षता को बढ़ाता है।

67. (A) समकक्षों (Peers) के बीच समन्वय और समस्या-समाधान को सुविधाजनक बनाना
शैक्षणिक संस्थान में पार्श्व संचार (Lateral Communication) का प्राथमिक उद्देश्य समान स्तर पर कार्यरत समकक्षों (Peers) और विभागों के बीच अंतर-विभागीय समन्वय, संसाधन साझाकरण तथा समस्याओं के सहयोगात्मक समाधान को सुविधाजनक बनाना है। यह संचार प्रक्रिया विभागीय अलगाव को समाप्त कर संगठनात्मक दक्षता और टीम भावना को सुदृढ़ करती है।

68. (D) पार्श्व संचार (Lateral Communication)
वार्षिकोत्सव के आयोजन हेतु सांस्कृतिक प्रभारी, अनुशासन प्रभारी और संपत्ति प्रबंधक की बैठक पार्श्व संचार (Lateral Communication) का उदाहरण है। चूँकि ये सभी प्रभारी संगठन में समान पदानुक्रमित स्तर पर कार्य कर रहे हैं, इसलिए तार्किक विफलताओं को रोकने और तैयारियों में सामंजस्य स्थापित करने हेतु उनके बीच का यह संवाद अनिवार्य सिद्ध होता है।

69. (B) विभाग जानकारी जमा करते हैं और साथियों के सहयोग से इनकार करते हैं।
बड़े शैक्षणिक संस्थानों में 'साइलो मानसिकता' (Silo Mentality) पार्श्व संचार (Lateral Communication) में एक गंभीर बाधा है। यह तब उत्पन्न होती है जब अलग-अलग विभाग अलगाव में काम करते हैं, अपनी जानकारी जमा करके रखते हैं और अन्य विभागों से सहयोग करने से मना कर देते हैं। इससे संस्थागत समन्वय बाधित होता है तथा उत्पादकता घटती है।

70. (A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
हेनरी फेयोल द्वारा प्रतिपादित "गैंग प्लैंक" (Gang Plank) की अवधारणा पदानुक्रमित संगठनों में समान स्तर के कर्मचारियों के बीच त्वरित पार्श्व संचार (Lateral Communication) को संभव बनाती है। औपचारिक सोपानिक श्रृंखला (Scalar Chain) का सख्ती से पालन करने पर संदेश में अनावश्यक विलंब होता है। अतः अभिकथन और कारण दोनों सत्य हैं तथा सही व्याख्या प्रस्तुत करते हैं।

71. (D) पार्श्व संचार (Lateral Communication)
शिक्षकों के बीच पीयर मेंटरिंग कार्यक्रम और व्यावसायिक शिक्षण समुदाय (Professional Learning Communities - PLCs) मुख्य रूप से पार्श्व संचार (Lateral Communication) को सुदृढ़ करने हेतु निर्मित हैं। ये संरचनाएँ समान स्तर पर कार्यरत शिक्षकों को शिक्षण रणनीतियों, अनुभवों और सर्वोत्तम प्रथाओं को साझा करने हेतु एक अत्यंत प्रभावी सहयोगात्मक मंच प्रदान करती हैं।

72. (A) विभिन्न विभागों और पदानुक्रमित स्तरों (Hierarchical Levels) के बीच संचार होता है।
विकर्ण या अंतर-विभागीय संचार (Diagonal Communication) तब घटित होता है जब सूचना का प्रवाह विभिन्न विभागों और अलग-अलग पदानुक्रमित स्तरों (Hierarchical Levels) के बीच होता है। यह संचार मॉडल पारंपरिक सोपानिक श्रृंखला को दरकिनार करता है। इसका उपयोग मुख्य रूप से अंतर-विभागीय परियोजनाओं में तेजी लाने और समस्या समाधान को त्वरित करने हेतु किया जाता है।

73. (B) एक शिक्षक का अपने विभागाध्यक्ष को दरकिनार करके सीधे आईटी प्रशासक (IT Administrator) के पास जाना
एक शिक्षक द्वारा अपने विभागाध्यक्ष को दरकिनार करके तकनीकी सहायता हेतु सीधे आईटी प्रशासक (IT Administrator) से संपर्क करना विकर्ण संचार (Diagonal Communication) का स्पष्ट उदाहरण है। इस स्थिति में दोनों व्यक्ति अलग-अलग विभागों और भिन्न पदानुक्रमित स्तरों से संबंधित हैं, जिससे पारंपरिक प्रशासनिक सोपानिक श्रृंखला दरकिनार हो जाती है।

74. (B) सूचना की गति बढ़ाने के लिए कठोर परतों को दरकिनार करता है
आधुनिक विद्यालय प्रशासन में विकर्ण संचार (Diagonal Communication) का प्राथमिक लाभ यह है कि यह सूचना की गति बढ़ाने के लिए कठोर पदानुक्रमित परतों को दरकिनार करता है। औपचारिक चैनलों को बायपास करके यह मॉडल त्वरित समस्या निवारण, बेहतर अंतर-विभागीय समन्वय और प्रशासनिक लचीलापन प्रदान करता है, जिससे कार्य निष्पादन में अत्यधिक वृद्धि होती है।

75. (D) I, II, और III
विकर्ण संचार (Diagonal Communication) पारंपरिक सोपानिक श्रृंखला (Scalar Chain) के सिद्धांतों का उल्लंघन

NODIA

(Subordinate) कोई प्रश्न नहीं पूछता है।

(D) प्राप्तकर्ता समझ की पुष्टि करता है और उसी के अनुसार कार्य करता है।

www.nodia.in

Click Here to Buy book on Amazon

22. (C) यह विश्वास का निर्माण करता है; असंगति (Incongruence) कर्मचारियों के बीच संदेह और भ्रम पैदा करती है।
संगठनात्मक नेतृत्व में मौखिक संदेशों और गैर-मौखिक संकेतों (Non-verbal Cues) के बीच संगति (Congruence) होना आवश्यक है। जब किसी नेता के शब्द और शारीरिक भाषा मेल खाते हैं, तो इससे प्रमाणिकता और विश्वास का निर्माण होता है। यदि दोनों के बीच असंगति (Incongruence) होती है, तो कर्मचारियों में भ्रम तथा अविश्वास उत्पन्न होता है।

23. (D) अपने और कर्मचारियों के बीच शारीरिक दूरी (Physical Distance) को कम करना
सहयोगात्मक और परिवर्तनकारी नेतृत्व में समीप्यशास्त्र (Proxemics) का रणनीतिक उपयोग महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है। अपने और कर्मचारियों के बीच शारीरिक दूरी (Physical Distance) को कम करके, एक प्राचार्य पदानुक्रमित बाधाओं को दूर करता है। यह गैर-मौखिक व्यवहार खुलेपन और समानता को बढ़ावा देता है, जो सहभागी प्रबंधन (Participative Management) प्रणाली का मूल आधार माना जाता है।

24. (A) प्रत्यक्ष आँख से संपर्क (Eye Contact), थोड़ा आगे की ओर झुकना, और सकारात्मक रूप से सिर हिलाना
सक्रिय सुनना (Active Listening) केवल एक श्रवण प्रक्रिया नहीं है, बल्कि इसमें सकारात्मक गैर-मौखिक संकेतों का प्रदर्शन शामिल होता है। प्रत्यक्ष आँख से संपर्क (Eye Contact) बनाना ध्यान दर्शाता है, थोड़ा आगे झुकना रुचि प्रदर्शित करता है, और सिर हिलाना वक्ता को प्रोत्साहित करता है। यह व्यवहार सहानुभूति और स्वीकृति का माहौल बनाता है।

25. (A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
संकट और आपातकालीन स्थितियों के दौरान अधीनस्थ अपने वरिष्ठ अधिकारियों की शारीरिक भाषा (Body Language) और आवाज की टोन (Tone) का सूक्ष्मता से अवलोकन करते हैं। इसलिए, प्रभावी शैक्षिक नेता (Educational Leaders) सचेत रूप से अपने गैर-मौखिक संकेतों को नियंत्रित रखते हैं ताकि घबराहट न फैले। अतः दोनों कथन सही हैं और सही व्याख्या प्रस्तुत करते हैं।

26. (B) इस्तेमाल किए गए चेहरे के भाव और शारीरिक भाषा (Body Language)
अल्बर्ट मेहरबियन के संचार मॉडल के अनुसार, जब भावनाओं और दृष्टिकोणों के संदर्भ में अस्पष्टता होती है, तो प्राप्तकर्ता मुख्य रूप से गैर-मौखिक अभिव्यक्तियों पर निर्भर करते हैं। चेहरे के भाव और शारीरिक भाषा (Body Language) संदेश प्रभाव का बड़ा हिस्सा बनाते हैं। अतः गैर-मौखिक व्यवहार वास्तविक अर्थ निर्धारित करने में निर्णायक होता है।

27. (A) शांत मुद्रा और आश्वस्त मुस्कान के साथ पीछे चुपचाप बैठकर
अनुदेशात्मक नेतृत्व (Instructional Leadership) प्रदान करते समय कक्षा अवलोकन के दौरान प्राचार्य को गैर-मौखिक समर्थन का प्रदर्शन करना चाहिए। शांत मुद्रा और आश्वस्त मुस्कान के साथ पीछे बैठना शिक्षक के आत्मविश्वास को बढ़ाता है और कक्षा प्रक्रिया में बिना व्यवधान डाले सुरक्षित वातावरण निर्मित करता है। यह दृष्टिकोण शिक्षक-प्रशासक संबंधों में सकारात्मक सुदृढ़ीकरण तथा सम्मान की भावना को मजबूत करता है।

28. (C) तनाव को स्वीकार करें और विभागाध्यक्षों को अपनी चिंताओं को व्यक्त करने के लिए आमंत्रित करें।
एक कुशल शैक्षिक नेता को अधीनस्थों के गैर-मौखिक संकेतों (Non-verbal Cues) को पढ़ने में संवेदनशील होना चाहिए। बाहें बांधना, असहज खिसकना और नजरें मिलाना चिंता और असहमति को प्रकट करते हैं। इन संकेतों को नजरअंदाज करने के बजाय, नेता को दो-तरफा संचार (Two-way Communication) को बढ़ावा देते हुए चिंताओं को आमंत्रित करना चाहिए।

NODIA

29. (D) यह वास्तविक समय में तत्काल प्रतिक्रिया (Immediate Feedback) और संदेहों के स्पष्टीकरण की अनुमति देता है।
विद्यालय प्रशासन में मौखिक संचार (Oral Communication) का सबसे बड़ा लाभ वास्तविक समय में तत्काल प्रतिक्रिया (Immediate Feedback) की प्राप्ति है। आमने-सामने की बातचीत से संदेश प्राप्तकर्ता तुरंत अपने संदेहों तथा अस्पष्टताओं का समाधान कर सकता है। यह प्रक्रिया भ्रम को तुरंत समाप्त करती है तथा प्रशासक और कर्मचारियों के बीच त्वरित आपसी समझ स्थापित करती है।

30. (C) इसमें व्यक्तियों को जवाबदेह ठहराने के लिए दस्तावेजी साक्ष्य (Documentary Evidence) की कमी होती है।
कार्य आवंटन के लिए केवल मौखिक संचार (Oral Communication) पर निर्भर रहने की मुख्य सीमा यह है कि इसमें कोई स्थायी दस्तावेजी साक्ष्य (Documentary Evidence) नहीं होता है। लिखित रिकॉर्ड के अभाव में भविष्य में व्यक्तियों को प्रशासनिक रूप से जवाबदेह ठहराना कठिन हो जाता है। इससे गलतफहमियों की संभावना बनी रहती है।

31. (B) मौखिक संचार, अपनी गति और तत्काल वाचिक तात्कालिकता के कारण।
विद्यालय में आपातकालीन निकासी (Emergency Evacuation) जैसी संकटकालीन परिस्थितियों में मौखिक संचार (Oral Communication) सबसे प्रभावी माध्यम होता है। इसकी तीव्र गति और वाचिक तात्कालिकता बिना किसी देरी के निर्देशों को तुरंत प्रसारित करने में सक्षम होती है। संकट के समय लिखित संदेशों की तुलना में स्पष्ट और मुखर मौखिक निर्देश त्वरित सुरक्षा सुनिश्चित करने में सर्वाधिक सहायक होते हैं।

32. (D) आदेश की श्रृंखला (Chain of Command) के माध्यम से प्रेषित मौखिक संचार
क्रमिक पुनरुत्पादन (Serial Reproduction) या 'चाइनीज व्हिस्पर्स' प्रभाव तब घटित होता है जब कोई मौखिक संदेश पदानुक्रमित आदेश की श्रृंखला (Chain of Command) में

इसमें हेरफेर करना कठिन होता है। अतः गैर-मौखिक संचार (Non-verbal Communication) वास्तविक भावनाओं को दर्शाता है।

11. (A) समयशास्त्र (Chronemics)
संचार में समय के उपयोग और उसकी व्याख्या का अध्ययन समयशास्त्र (Chronemics) कहलाता है। जब कोई प्रशासक महत्वपूर्ण बिंदु से पहले जानबूझकर रुकता है या मौन का उपयोग करता है, तो यह समय के रणनीतिक उपयोग को प्रदर्शित करता है। यह गैर-मौखिक संकेत संदेश की गंभीरता और महत्व को बढ़ाता है।

12. (C) वाणी के साथ जुड़ी स्वर गुणवताएँ जैसे तारत्व (Pitch), आयतन (Volume), और टोन (Tone)
पराभाषा (Paralanguage / Vocalics) गैर-मौखिक संचार (Non-verbal Communication) का एक महत्वपूर्ण घटक है, जो इस बात से संबंधित है कि शब्द किस प्रकार बोले जाते हैं। इसमें आवाज का तारत्व (Pitch), आयतन (Volume), गति (Speed), और टोन (Tone) शामिल हैं। ये वाचिक गुण बिना शाब्दिक परिवर्तन के भी संदेश के अर्थ तथा भावना को गहराई से प्रभावित करते हैं।

13. (D) प्राचार्य (Principal) के कक्ष में फर्नीचर की व्यवस्था और कार्यालय की सजावट
कलाकृति या वस्तु-भाषा (Artifacts) गैर-मौखिक संचार (Non-verbal Communication) का वह रूप है जिसमें भौतिक वस्तुएँ, सजावट, फर्नीचर का लेआउट और पहनावा शामिल होते हैं। प्राचार्य के कक्ष में फर्नीचर की व्यवस्था अधिकार और स्थिति को दर्शाती है। भौतिक वातावरण का यह विन्यास व्यक्तियों की धारणा को प्रभावित करता है।

14. (C) अंगिक्षेपशास्त्र (Kinesics) – शारीरिक गतियों का अध्ययन
अंगिक्षेपशास्त्र (Kinesics) गैर-मौखिक संचार (Non-verbal Communication) का वह क्षेत्र है जो शारीरिक गतियों, हाव-भाव, मुद्राओं और चेहरे के भावों का अध्ययन करता है। नयन-संपर्क शास्त्र (Oculesics) दृष्टि व्यवहार का, स्पर्शसंचार (Haptics) स्पर्श का, तथा समीप्यशास्त्र (Proxemics) स्थानिक दूरी का अध्ययन करता है। अतः अंगिक्षेपशास्त्र और शारीरिक गतियों का युग्म पूर्णतः सही तथा तथ्यात्मक है।

15. (A) केवल I और II
शारीरिक भाषा (Body Language) गैर-मौखिक संचार के रूप में प्रयुक्त होकर मौखिक संदेशों का स्थान ले सकती है, जैसे सिर हिलाकर सहमति देना। यह बातचीत में वक्ता परिवर्तन और प्रवाह को नियंत्रित करने का कार्य भी करती है। हालांकि, शारीरिक भाषा सार्वभौमिक नहीं होती है; इसका अर्थ सांस्कृतिक संदर्भों (Cultural Contexts) के अनुसार बदलता है।

16. (D) अवचेतन रूप से किसी अन्य व्यक्ति के हाव-भाव या दृष्टिकोण का अनुकरण (Imitate) करना
मिररिंग (Mirroring) एक गैर-मौखिक संचार (Non-verbal Communication) परिघटना है जिसमें एक व्यक्ति अवचेतन रूप से दूसरे व्यक्ति के हाव-भाव, मुद्रा, आवाज की टोन या शारीरिक व्यवहार का अनुकरण (Imitate) करता है। यह प्रक्रिया अंतर्वैयक्तिक अंतःक्रिया के दौरान तालमेल (Rapport), सहानुभूति और जुड़ाव स्थापित करने में मदद करती है। यह संबंध मजबूत बनाती है।

17. (A) निरूपक/चित्रक (Illustrators)
निरूपक या चित्रक (Illustrators) ऐसे गैर-मौखिक हाव-भाव (Non-verbal Gestures) हैं जो सीधे बोले गए शब्दों के साथ आते हैं और संदेश को स्पष्ट या सुदृढ़ करते हैं। जब कोई वक्ता किसी वस्तु के आकार, आकृति या दिशा को दर्शाने के लिए हाथों का उपयोग करता है, तो वे निरूपक कहलाते हैं। यह संप्रेषण प्रभावी है।

18. (C) अरुचि, अधीरता (Impatience), या समय का दबाव
बार-बार घड़ी देखना समयशास्त्र (Chronemics) और शारीरिक भाषा (Body Language) का एक गैर-मौखिक संकेत है जो मुख्य रूप से अरुचि, अधीरता (Impatience) या समय के दबाव को प्रदर्शित करता है। यह संकेत वक्ता को यह संदेश देता है कि श्रोता बातचीत को शीघ्र समाप्त करना चाहता है। यह ध्यान की कमी दर्शाता है।

19. (A) सूक्ष्म-अभिव्यक्तियाँ (Micro-expressions)
सूक्ष्म-अभिव्यक्तियाँ (Micro-expressions) चेहरे के अत्यंत संक्षिप्त और अनैच्छिक भाव होते हैं, जो सेकंड के एक अंश के लिए प्रकट होते हैं। ये अभिव्यक्तियाँ किसी व्यक्ति की वास्तविक आंतरिक भावनाओं को उजागर करती हैं, जिन्हें व्यक्ति जानबूझकर छिपाने का प्रयास कर रहा होता है। यह गैर-मौखिक संचार (Non-verbal Communication) का एक घटक है।

20. (B) केवल I, II, और IV
मुद्रा (Posture) गैर-मौखिक संचार का एक अंग है जो मनोवैज्ञानिक अवस्था को दर्शाती है। एक खुली और विस्तृत मुद्रा आत्मविश्वास का संकेत देती है, जबकि आगे झुकना रुचि को प्रदर्शित करता है। बैठकों में झुककर बैठना सहभागिता की कमी दर्शाता है। मुद्रा अवलोकनकर्ताओं को व्यक्ति के दृष्टिकोण के बारे में मनोवैज्ञानिक जानकारी प्रदान करती है।

21. (B) किसी संस्कृति के भीतर एक प्रत्यक्ष मौखिक अनुवाद रखते हैं, जैसे कि 'थंब्स अप' (Thumbs Up - अंगूठा दिखाना)
अंगिक्षेपशास्त्र (Kinesics) के अंतर्गत 'प्रतीक' (Emblems) ऐसे गैर-मौखिक हाव-भाव (Non-verbal Gestures) हैं जिनका एक विशिष्ट संस्कृति के भीतर सीधा शाब्दिक अनुवाद होता है। बिना बोले इनका अर्थ आसानी से समझा जाता है, जैसे कि 'थंब्स अप' (Thumbs Up) का अर्थ स्वीकृति होता है। ये हाव-भाव स्वतंत्र रूप से संदेश प्रेषित करने में पूर्णतः सक्षम होते हैं।

Downloaded from www.pdf.tube

का गठन विद्यालय प्रशासन (School Administration) में एक विशिष्ट संचार प्रवाह बनाता है। SMC और प्राचार्य के बीच संचार किसका प्रतिनिधित्व करता है?
(A) शीर्ष प्रबंधन से बहने वाला विशुद्ध रूप से आंतरिक अधोगामी निर्देशात्मक संचार।
(B) वैधानिक नियमों द्वारा पूरी तरह से शासित सख्त पदानुक्रमित प्रशासनिक संचार।
(C) सामुदायिक हितधारकों को एकीकृत करने वाला सहभागी संचार (Participative Communication)।
(D) अनौपचारिक जनश्रुति संचार (Informal Grapevine Communication)।

93. एक-तरफा (One-way) और दो-तरफा (Two-way) संचार के बीच मौलिक अंतर किसकी उपस्थिति है?
(A) एक औपचारिक, प्रलेखित लिखित पत्र या आधिकारिक नोटिस
(B) एक निर्दिष्ट प्रेषक और एक लक्षित प्राप्तकर्ता की उपस्थिति
(C) गैर-मौखिक संकेतों और शारीरिक भाषा (Body Language) का स्पष्ट उपयोग
(D) प्राप्तकर्ता से प्रेषक तक एक फीडबैक लूप (Feedback Loop)

94. निम्नलिखित में से कौन सी प्रशासनिक कार्रवाई (Administrative Action) मुख्य रूप से एक-तरफा संचार पर निर्भर करती है?
(A) छात्र की प्रगति पर चर्चा करने वाली अभिभावक-शिक्षक बैठक (Parent-Teacher Meeting - PTM)
(B) एक अनुशासनात्मक जांच (Disciplinary Inquiry) जहां आरोपी अधिकारी अपना बचाव प्रस्तुत कर रहा है
(C) प्राचार्य द्वारा विद्यालय के नोटिस बोर्ड पर छुट्टियों की समय सारणी पोस्ट करना
(D) पाठ्यक्रम वितरण की योजना बनाने वाली विभाग की बैठक

95. विद्यालय के माहौल में एक-तरफा संचार की तुलना में दो-तरफा संचार का एक प्रमुख लाभ यह है कि यह:
(A) बहुत तेज़ है और निष्पादित करने के लिए काफी कम प्रशासनिक प्रयास (Administrative Effort) की आवश्यकता होती है।
(B) अधिक सटीकता और आपसी समझ सुनिश्चित करता है।
(C) प्रेषक के लिए पहले से संदेश की योजना बनाने की किसी भी आवश्यकता को पूरी तरह से समाप्त करता है।
(D) कार्यकारी नेताओं को उनके निर्देशों को अधीनस्थों (Subordinates) द्वारा चुनौती दिए जाने से बचाता है।

96. प्रबंधकीय दृष्टिकोण (Managerial Perspective) से दो-तरफा संचार का एक मान्यता प्राप्त नुकसान क्या है?
(A) यह गैर-मौखिक शारीरिक संचार (Non-verbal Body Communication) के किसी भी व्यावहारिक उपयोग को पूरी तरह से रोकता है।
(B) यह स्वाभाविक रूप से प्राप्तकर्ता को पूरी तरह से निष्क्रिय और अलग-थलग कर देता है।
(C) विद्यालय के बजट मामलों पर चर्चा करते समय यह आधिकारिक वित्तीय नियमों (Financial Rules) के तहत गैर-कानूनी है।
(D) यह समय लेने वाला हो सकता है और बहस का कारण बन सकता है।

97. निम्नलिखित में से किस स्थिति में दो-तरफा संचार की तुलना में एक-तरफा संचार अधिक उपयुक्त है?
(A) फायर ड्रिल (Fire Drill) के दौरान छात्रों को तत्काल "रुको" के निर्देश देना
(B) विद्यालय के विज़न और मिशन कथन (Vision and Mission Statement) को तैयार करना
(C) एक नव नियुक्त प्राथमिक शिक्षक को मेंटरिंग प्रदान करना
(D) समय सारणी आवंटन के संबंध में दो कर्मचारियों के बीच विवाद को सुलझाना

98. संचार को सूचना के एक-तरफा प्रेषण के रूप में देखने से साझा अर्थ की दो-तरफा प्रक्रिया में बदलाव का सबसे अच्छा प्रतिनिधित्व किसके बदलाव द्वारा किया जाता है:
(A) संगठनात्मक नेतृत्व का विशेषक सिद्धांत (Trait Theory of Organizational Leadership)
(B) प्रशासनिक प्रबंधन ढांचा (Administrative Management Framework)
(C) लेन-देन संबंधी संचार मॉडल (Transactional Communication Model)
(D) नौकरशाही प्रबंधन सिद्धांत (Bureaucratic Management Theory)

99. प्रभावी अनुदेशात्मक नेतृत्व (Instructional Leadership) के लिए प्राचार्य (Principal) को कक्षाओं में दो-तरफा संचार को बढ़ावा देने की आवश्यकता होती है। एक-तरफा संचार पर अत्यधिक निर्भर शिक्षण पद्धति है:
(A) उपदेशात्मक व्याख्यान विधि (Didactic Lecture Method)
(B) संवादात्मक कक्षा चर्चा विधि (Interactive Class Discussion Method)
(C) पूछताछ-आधारित शिक्षण विधि (Inquiry-based Learning Method)
(D) सहकारी शिक्षण विधि (Cooperative Learning Method)

100. सबसे विश्वसनीय संकेतक कि प्रबंधन निर्देश में दो-तरफा संचार सफल रहा है, तब होता है जब:
(A) आधिकारिक संदेश विद्यालय प्रमुख द्वारा जोर से और स्पष्ट रूप से दिया जाता है।
(B) निर्देश औपचारिक रूप से आधिकारिक प्रशासनिक लेटरहेड (Letterhead) पर मुद्रित होता है।
(C) प्रशासनिक निर्देश जारी होने के बाद कोई भी अधीनस्थ

NODIA

कई मध्यस्थों के माध्यम से प्रेषित होता है। प्रत्येक स्तर पर व्यक्ति अपनी स्मृति के आधार पर संदेश को बदलते हैं, जिससे अंतिम प्राप्तकर्ता तक पहुँचते-पहुँचते संदेश अत्यधिक विकृत हो जाता है तथा मूल अर्थ खो देता है।

33. (A) सांस्कृतिक समिति के साथ वार्षिकोत्सव के विचारों पर विचार-मंथन (Brainstorming) करना
विचार-मंथन (Brainstorming) सत्रों के लिए मौखिक संचार (Oral Communication) सबसे उपयुक्त माध्यम है क्योंकि यह विचारों की सहज अभिव्यक्ति, तात्कालिक संवाद, रचनात्मकता और त्वरित प्रतिक्रिया को प्रोत्साहित करता है। औपचारिक परिपत्र या कारण बताओ नोटिस में लिखित संचार अनिवार्य होता है, जबकि विचार-मंथन में मौखिक संवाद ही सर्वोत्तम सिद्ध होता है।

34. (C) संदेश क्षणिक होता है और प्राप्तकर्ता की स्मृति पर अत्यधिक निर्भर करता है।
मौखिक संचार (Oral Communication) की एक प्राथमिक सीमा यह है कि यह संदेश क्षणिक (Transient) होता है और इसका कोई स्थायी भौतिक रिकॉर्ड नहीं रहता है। यह प्राप्तकर्ता की स्मरण शक्ति और प्रतिधारण क्षमता पर अत्यधिक निर्भर करता है। समय बीतने के साथ संदेश भूलने का जोखिम रहता है, जिससे संदर्भ लेना कठिन होता है।

35. (A) एक संक्षिप्त लिखित सारांश या ईमेल के साथ मौखिक निर्णयों का अनुपालन (Follow up) करें।
मौखिक संचार (Oral Communication) की जवाबदेही (Accountability) की कमी जैसी सीमाओं को दूर करने के लिए, मौखिक निर्णयों का अनुपालन (Follow up) एक संक्षिप्त लिखित सारांश या ईमेल द्वारा किया जाना चाहिए। यह रणनीति मौखिक चर्चाओं की त्वरितता को लिखित रिकॉर्ड की प्रमाणिकता तथा प्रशासनिक स्पष्टता के साथ कुशलतापूर्वक जोड़ती है।

36. (D) एक विश्वसनीय, स्थायी रिकॉर्ड प्रदान करता है जो कानूनी साक्ष्य (Legal Evidence) के रूप में कार्य करता है।
संगठनात्मक और प्रशासनिक प्रबंधन में लिखित संचार (Written Communication) का प्राथमिक लाभ यह है कि यह एक स्थायी, सुसंगत और सत्यापन योग्य रिकॉर्ड प्रदान करता है। यह दस्तावेज कानूनी साक्ष्य (Legal Evidence) के रूप में कार्य करता है और भविष्य में संदर्भ, ऑडिट या जवाबदेही के लिए प्रयोग होता है। यह प्रामाणिकता लाता है।

37. (B) इसे तैयार करने में समय लगता है और इसमें तत्काल प्रतिक्रिया (Immediate Feedback) का अभाव होता है।
लिखित संचार (Written Communication) की एक प्रमुख सीमा यह है किइसे तैयार करने, प्रारुपित करने और प्रेषित करने में काफी समय लगता है। इसके अतिरिक्त, इसमें तत्काल प्रतिक्रिया (Immediate Feedback) का अभाव होता है, क्योंकि प्रेषक को प्राप्तकर्ता द्वारा संदेश पढ़ने और उत्तर देने तक प्रतीक्षा करनी पड़ती है, जिससे प्रशासनिक निर्णयों में विलंब हो सकता है।

38. (C) सम्भावित अनुशासनात्मक कार्यवाही (Disciplinary Proceedings) के लिए एक औपचारिक दस्तावेजी साक्ष्य (Documentary Trail) स्थापित करना।
जब कोई कर्मचारी बार-बार आचार संहिता का उल्लंघन करता है और मौखिक चेतावनियाँ निष्प्रभावी रहती हैं, तो लिखित संचार (Written Communication) अनिवार्य हो जाता है। इसका प्राथमिक औचित्य संभावित अनुशासनात्मक कार्यवाही (Disciplinary Proceedings) के लिए एक सुव्यवस्थित दस्तावेजी साक्ष्य (Documentary Trail) स्थापित करना है। यह प्रशासनिक जाँच में संस्थागत नीतियों के निष्पक्ष अनुपालन को सिद्ध करता है।

39. (D) जब संदेश में विस्तृत तकनीकी निर्देश या जटिल संख्यात्मक डेटा शामिल हो।
लिखित संचार (Written Communication) तब मौखिक संचार की तुलना में श्रेष्ठ होता है जब संदेश में जटिल संख्यात्मक डेटा या विस्तृत तकनीकी निर्देश शामिल होते हैं। लिखित प्रारूप प्राप्तकर्ता को अपनी गति से जानकारी का विश्लेषण करने और पुनरावलोकन करने की सुविधा देता है, जिससे त्रुटियों से बचा जा सकता है।

40. (A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
संगठनात्मक प्रशासन (Organizational Administration) में अधिकारों के प्रत्यायोजन (Delegation of Authority) और उत्तरदायित्वों को सौंपने के लिए लिखित संचार अत्यंत आवश्यक है। लिखित दस्तावेज अधिकार की सीमाओं को स्पष्ट परिभाषित करते हैं, जिससे कर्मचारियों के बीच क्षेत्राधिकार (Jurisdiction) संबंधी टकराव कम होते हैं। अतः दोनों कथन सत्य हैं और कारण अभिकथन की सही व्याख्या करता है।

41. (B) इसमें गैर-मौखिक संकेतों की कमी होती है, जिससे टोन (Tone) को कठोर समझने का जोखिम रहता है।
कार्य-निष्पादन प्रतिक्रिया (Performance Feedback) देने के लिए केवल ईमेल जैसे लिखित संचार का उपयोग करने की मुख्य सीमा गैर-मौखिक संकेतों की अनुपस्थिति है। आवाज की टोन (Tone) और चेहरे के भावों के अभाव में प्राप्तकर्ता संदेश को अत्यधिक कठोर समझ सकता है, जिससे कर्मचारियों में रक्षात्मक मनोवृत्ति उत्पन्न हो सकती है।

42. (B) लाभ – भावनात्मक सूक्ष्मता (Emotional Subtlety) और सहानुभूति व्यक्त करने के लिए अत्यधिक प्रभावी
लिखित संचार (Written Communication) का मुख्य लाभ विचारों का संशोधन, स्थायी रिकॉर्ड और कानूनी साक्ष्य प्रदान करना है, किंतु यह भावनात्मक सूक्ष्मता (Emotional Subtlety) और सहानुभूति व्यक्त करने के लिए प्रभावी नहीं माना जाता है। गैर-मौखिक संकेतों की कमी के कारण लिखित माध्यमों में संवेदनाओं को व्यक्त करना कठिन होता है।

43. (A) शिक्षण कर्मचारियों को एक लिखित परिपत्र (Circular) या ईमेल
जब विद्यालय में दिनचर्या संबंधी परिवर्तन की घोषणा करनी होती है, तो शिक्षण कर्मचारियों को एक लिखित परिपत्र

Click Here to Buy book on Flipkart

उत्तर (व्याख्या सहित)

1. (A) बोले गए या लिखित शब्दों के माध्यम से संदेशों का प्रेषण (Transmission)
संगठनात्मक संचार (Organizational Communication) में मौखिक संचार (Verbal Communication) का तात्पर्य लिखित अथवा मौखिक रूप से प्रयुक्त शब्दों के माध्यम से सूचनाओं और संदेशों का प्रेषण (Transmission) करना है। इसमें भाषा की व्यवस्थित संरचना का उपयोग किया जाता है। केवल बोलना ही नहीं, बल्कि लिखित दस्तावेज भी इसके अंतर्गत शामिल होते हैं। यह संस्थागत क्रियान्वयन को सुगम बनाता है।

2. (C) मौखिक संचार (Verbal Communication)
विद्यालय के प्राचार्य द्वारा जारी किया गया परिपत्र (Circular) एक लिखित संदेश का प्रतिनिधित्व करता है, जो आधिकारिक सूचनाओं को संप्रेषित करने का कार्य करता है। चूंकि यह शब्दों और भाषाई संरचना के उपयोग पर आधारित है, इसलिए इसे मौखिक संचार (Verbal Communication) के रूप में वर्गीकृत किया जाता है। लिखित तथा मौखिक दोनों माध्यम इसके प्राथमिक घटक हैं।

3. (A) प्रेषक (Sender) द्वारा चुने गए विशिष्ट शब्दावली (Vocabulary) और वाक्य-विन्यास (Syntax)
मौखिक संचार (Verbal Communication) में प्रेषक (Sender) द्वारा प्रयुक्त शब्दावली (Vocabulary) तथा वाक्य-विन्यास (Syntax) मुख्य घटक होते हैं। यह भाषा के शाब्दिक नियमों पर पूरी तरह आधारित होता है। इसके विपरीत स्वर का तारत्व, शारीरिक दूरी तथा चेहरे के भाव पराभाषीय और गैर-मौखिक संचार (Non-verbal Communication) के तत्वों में शामिल हैं। यह संरचना स्पष्टता प्रदान करती है।

4. (D) मौखिक संचार केवल व्यक्तियों के बीच मौखिक (Oral) बातचीत तक ही सीमित है।
मौखिक संचार (Verbal Communication) केवल मौखिक (Oral) या बोले गए शब्दों तक सीमित नहीं होता है, बल्कि इसमें लिखित संचार (Written Communication) जैसे परिपत्र, ईमेल और ज्ञापन भी शामिल होते हैं। इसमें प्रेषक (Sender) और प्राप्तकर्ता (Receiver) के बीच एक साझा भाषाई कोड (Linguistic Code) का होना आवश्यक है ताकि अर्थ स्पष्ट हो सके।

5. (B) प्रातःकालीन सभा में प्राचार्य (Principal) का भाषण – मौखिक संचार (Verbal Communication)
प्रातःकालीन सभा में प्राचार्य द्वारा दिया गया भाषण मौखिक संचार (Verbal Communication) का एक प्रत्यक्ष उदाहरण है, क्योंकि इसमें विचारों को व्यक्त करने के लिए बोले गए शब्दों का उपयोग किया जाता है। भाषा का प्रयोग इस संचार का आधार होता है। इसके विपरीत मौन, टोन या टेक्स्ट संदेश अन्य श्रेणियों में वर्गीकृत किए जाते हैं।

6. (C) लिखित-मौखिक संचार (Written Verbal Communication)
विभागाध्यक्ष को एक विस्तृत पाठ योजना (Lesson Plan) लिखित रूप में प्रस्तुत करना लिखित-मौखिक संचार (Written Verbal Communication) के अंतर्गत आता है। मौखिक संचार (Verbal Communication) की दो मुख्य शाखाएँ होती हैं: मौखिक-वाचिक और लिखित। जब विचारों, निर्देशों अथवा योजनाओं को शब्दों के माध्यम से लिखकर व्यक्त किया जाता है, तो वह लिखित-मौखिक संचार कहलाता है।

7. (D) ज्ञापन शाब्दिक/मौखिक (Verbal) हैं लेकिन वाचिक (Vocal) नहीं, जबकि आह भरना वाचिक (Vocal) है लेकिन शाब्दिक/मौखिक (Verbal) नहीं।
मौखिक (Verbal) संचार शब्दों के प्रयोग पर आधारित है, चाहे वे लिखित हों या बोले गए, जबकि वाचिक (Vocal) संचार का संबंध ध्वनि से है। लिखित ज्ञापन में शब्दों का प्रयोग होने के कारण यह शाब्दिक है किंतु वाचिक नहीं। इसके विपरीत ठंडी आह भरना ध्वनि का उपयोग है, अतः यह वाचिक है किंतु शाब्दिक/मौखिक नहीं।

8. (A) गैर-मौखिक संकेत (Non-verbal Cues) असुविधा को दर्शाते हैं, जो मौखिक सहमति का खंडन करते हैं।
जब शाब्दिक अभिव्यक्ति और गैर-मौखिक संकेत (Non-verbal Cues) परस्पर विरोधी होते हैं, तो गैर-मौखिक व्यवहार व्यक्ति की वास्तविक मनोदशा को प्रकट करता है। आँखें मिलाने से बचना, बंद शारीरिक मुद्रा (Closed Body Posture) और उंगलियाँ थपथपाना आंतरिक असुविधा, घबराहट तथा हिचकिचाहट को दर्शाते हैं। यह स्थिति स्पष्ट करती है कि शिक्षक मानसिक रूप से सहज नहीं है।

9. (B) समीपस्थता/समीप्यशास्त्र (Proxemics)
संचार प्रक्रिया में स्थान (Space) और दूरी के उपयोग के अध्ययन को समीपस्थता या समीप्यशास्त्र (Proxemics) कहा जाता है। एडवर्ड टी. हॉल द्वारा विकसित यह अवधारणा बताती है कि व्यक्ति अपने आस-पास के स्थानिक क्षेत्र का उपयोग अंतर्वैयक्तिक संबंधों के अनुसार कैसे करते हैं। विद्यालय परिवेश में यह अंतरक्रिया को गहराई से प्रभावित करता है।

10. (A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
जब मौखिक संदेश और गैर-मौखिक संकेत (Non-verbal Cues) एक-दूसरे का खंडन करते हैं, तो प्राप्तकर्ता गैर-मौखिक संकेतों पर अधिक विश्वास करते हैं। ऐसा इसलिए है क्योंकि गैर-मौखिक व्यवहार मुख्य रूप से अवचेतन मन (Subconscious Mind) द्वारा संचालित होता है, जिससे

NODIA

54. (C) वरिष्ठों को खुश करने के लिए अधीनस्थों (Subordinates) द्वारा नकारात्मक जानकारी को बदलना या छोड़ना
उर्ध्वगामी संचार (Upward Communication) में 'फिल्टरिंग' (Filtering) का तात्पर्य उस प्रक्रिया से है जिसमें अधीनस्थ (Subordinates) दंडात्मक कार्रवाई के भय से या वरिष्ठों को खुश करने हेतु नकारात्मक जानकारी को बदल देते हैं या छोड़ देते हैं। इसके परिणामस्वरुप उच्च प्रबंधन तक केवल अनुकूल जानकारी पहुँचती है, जिससे वास्तविक समस्याओं का सही आकलन नहीं हो पाता।

55. (A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
सत्तावादी विद्यालय नेतृत्व शैलियाँ (Authoritarian School Leadership Styles) उर्ध्वगामी संचार के प्रवाह को गंभीर रूप से बाधित करती हैं। सत्तावादी माहौल में, दंडात्मक कार्रवाई के भय के कारण अधीनस्थ (Subordinates) अपनी शिकायतों या नवीन विचारों को दबा देते हैं। अतः अभिकथन और कारण दोनों सही हैं तथा कारण अभिकथन की बिल्कुल सही व्याख्या प्रस्तुत करता है।

56. (A) उच्च कर्मचारी मनोबल और प्रशासनिक समस्याओं का जल्द पता लगाना
जिस संस्थागत माहौल में उर्ध्वगामी संचार (Upward Communication) को सक्रिय रुप से प्रोत्साहित किया जाता है, वहाँ कर्मचारियों में स्वामित्व और सम्मान की भावना विकसित होती है। इससे कर्मचारियों का मनोबल उच्च रहता है और परिचालन संबंधी प्रशासनिक समस्याओं का प्रारंभिक स्तर पर ही शीघ्र पता चल जाता है। फलस्वरुप विद्यालय प्रशासन अत्यधिक प्रभावी बनता है।

57. (B) उर्ध्वगामी जवाबदेही (Upward Accountability)
जब कोई शिक्षक पदोन्नति में विलंब के संबंध में औपचारिक शिकायत प्रावधानों (Grievance Provisions) का उपयोग करता है, तो यह उर्ध्वगामी जवाबदेही (Upward Accountability) को बढ़ावा देता है। यह प्रक्रिया अधीनस्थ को अपने वैधानिक अधिकारों की रक्षा करने और उच्च प्रबंधन को उनके प्रशासनिक निर्णयों के प्रति पूर्णतः जवाबदेह ठहराने का अवसर प्रदान करती है।

58. (B) अधोगामी संचार (Downward Communication)
जब उच्च प्रशासनिक अधिकारियों से नीतियाँ, आदेश या निर्देश संस्थागत पदानुक्रम में नीचे स्थित कर्मचारियों की ओर भेजे जाते हैं, तो इसे अधोगामी संचार (Downward Communication) कहा जाता है। केंद्रीय प्राधिकरण द्वारा जारी परिपत्र को प्राचार्य द्वारा अनुपालन हेतु प्रभारी तक भेजना इसी अधोगामी प्रवाह का एक स्पष्ट और मानक प्रशासनिक उदाहरण है।

59. (A) प्राचार्य द्वारा वरिष्ठ प्रशासनिक अधिकारी को प्रस्तुत वार्षिक रिपोर्ट
प्राचार्य द्वारा किसी वरिष्ठ प्रशासनिक अधिकारी को प्रस्तुत की जाने वाली वार्षिक रिपोर्ट उर्ध्वगामी संचार (Upward Communication) का उदाहरण है, क्योंकि यह पदानुक्रम में नीचे से ऊपर की ओर प्रवाहित होती है। इसके विपरीत कार्य विवरण, कार्य-निष्पादन प्रतिक्रिया (Performance Feedback) और नियम-पुस्तिका का वितरण उच्च प्रबंधन द्वारा अधीनस्थों को दिए जाने वाले अधोगामी संचार के स्पष्ट रुप हैं।

NODIA

60. (C) दिशा प्रदान करना, नीतियों को समझाना, भूमिकाओं को स्पष्ट करना और कार्य सौंपना (Delegation of Work)
शैक्षणिक संगठनों में अधोगामी संचार (Downward Communication) का प्राथमिक उद्देश्य अधीनस्थों को दिशा-निर्देश प्रदान करना, संस्थागत नीतियों की व्याख्या करना, उनकी भूमिकाओं को स्पष्ट करना तथा कार्य सौंपना (Delegation of Work) है। यह प्रबंधन को संगठनात्मक प्राथमिकताओं को संप्रेषित करने और सभी को संस्थागत लक्ष्यों के अनुरुप कार्य कराने में सक्षम बनाता है।

61. (D) संदेश विकृति, विवरण की हानि, और विलंबित प्रेषण
अधोगामी संचार (Downward Communication) की लंबी पदानुक्रमित श्रृंखलाओं पर अत्यधिक निर्भर रहने से संदेश विकृति (Message Distortion), विवरणों की हानि और प्रेषण में अनावश्यक विलंब का जोखिम रहता है। जैसे-जैसे सूचना प्रबंधन की विभिन्न परतों से होकर गुजरती है, प्रत्येक स्तर पर गलत व्याख्या होने की संभावना बढ़ती है, जिससे संदेश का मूल उद्देश्य विकृत हो जाता है।

62. (C) यह समझाना कि कार्य व्यापक संस्थागत लक्ष्यों से कैसे संबंधित हैं
अधोगामी संचार (Downward Communication) के एक महत्वपूर्ण घटक के रुप में 'औचित्य' (Rationale) प्रदान करने का अर्थ यह समझाना है कि विशिष्ट कार्य और नीतियाँ व्यापक संस्थागत लक्ष्यों से किस प्रकार जुड़ी हैं। जब कर्मचारियों को अपने कार्यों का उद्देश्य समझ आता है, तो उनकी कार्य प्रेरणा और संगठनात्मक प्रतिबद्धता में काफी वृद्धि होती है।

63. (B) निरंकुश या निर्देशात्मक प्रबंधन (Autocratic or Directive Management)
जिस विद्यालय वातावरण में अत्यधिक अधोगामी संचार (Downward Communication) होता है और उर्ध्वगामी संचार के अवसर नहीं होते, वह निरंकुश या निर्देशात्मक प्रबंधन (Autocratic or Directive Management) शैली को दर्शाता है। इस दृष्टिकोण में शीर्ष प्रबंधन केवल आदेश जारी करता है, जबकि अधीनस्थों से बिना किसी प्रश्न या प्रतिक्रिया के केवल पालन करने की अपेक्षा की जाती है।

64. (D) यह निचले संगठनात्मक स्तरों से उत्पन्न होता है और कार्यकारी नेतृत्व (Executive Leadership) की ओर बहता है।
अधोगामी संचार (Downward Communication) पदानुक्रम में उच्च स्तरों से उत्पन्न होकर निचले संगठनात्मक स्तरों की ओर प्रवाहित होता है। यह कथन असत्य है कि यह निचले स्तरों से उत्पन्न होता है, क्योंकि निचले स्तर से ऊपर बहने वाले प्रवाह को उर्ध्वगामी संचार (Upward Communication)

(Circular) या ईमेल भेजना सबसे उपयुक्त संचार माध्यम है। यह तरीका कम समय में सभी कर्मचारियों तक एक समान, स्पष्ट और लिखित जानकारी पहुँचाता है, जिससे बिना किसी व्यवधान के प्रशासनिक समन्वय कुशलता से स्थापित होता है।

44. (C) लिखित हैंडआउट्स (Handouts) द्वारा समर्थित आमने-सामने चर्चा आयोजित करना।
जटिल शैक्षणिक ढांचे (Pedagogy Framework) को संप्रेषित करने के लिए लिखित हैंडआउट्स (Handouts) द्वारा समर्थित आमने-सामने चर्चा आयोजित करना सबसे उत्तम रणनीति है। लिखित सामग्री विस्तृत संदर्भ और रिकॉर्ड प्रदान करती है, जबकि आमने-सामने की चर्चा तात्कालिक प्रश्नोत्तर, प्रतिक्रिया और गहन समझ सुनिश्चित करती है। यह दोनों माध्यमों का संतुलित संयोजन है।

45. (A) केवल I और II
लिखित संचार को तब प्राथमिकता दी जाती है जब संदेश व्यापक, भौगोलिक रूप से बिखरे हुए श्रोताओं के लिए हो। मौखिक संचार तब उपयुक्त होता है जब तात्कालिक स्पष्टीकरण और अनुनय (Persuasion) मुख्य लक्ष्य हों। कानूनी अनुपालन (Legal Compliance) सुनिश्चित करने के लिए जानकारी लिखित रूप में प्रेषित की जाती है।

46. (C) एक निजी सेटिंग में एक मौखिक, आमने-सामने मध्यस्थता सत्र (Mediation Session)
शिक्षकों के बीच तीखे अंतर्वैयक्तिक विवादों को सुलझाने के लिए एक निजी सेटिंग में मौखिक, आमने-सामने मध्यस्थता सत्र (Mediation Session) आयोजित करना सर्वोत्तम माध्यम है। मौखिक संचार तात्कालिक प्रतिक्रिया, भावनात्मक अभिव्यक्ति और सहानुभूतिपूर्ण संवाद की अनुमति देता है। केवल लिखित नोटिस से तनाव बढ़ सकता है, जबकि आमने-सामने की वार्ता आपसी समझ और समाधान का वातावरण बनाती है।

47. (B) लिखित रूप में, एक औपचारिक आधिकारिक आदेश के माध्यम से
विद्यालय प्रशासन में किसी कर्मचारी के खिलाफ निलंबन का आदेश (Order of Suspension) अनिवार्य रूप से एक औपचारिक लिखित आधिकारिक आदेश के माध्यम से संप्रेषित किया जाना चाहिए। कानूनी अनुपालन और प्रशासनिक पारदर्शिता के लिए लिखित आदेश अनिवार्य है। यह भविष्य की कानूनी कार्यवाही और जाँच प्रक्रियाओं के लिए एक निर्विवाद दस्तावेजी साक्ष्य प्रदान करता है।

48. (D) चिंताओं को दूर करने के लिए आमने-सामने बैठक करें, जिसके बाद एक विस्तृत लिखित दस्तावेज दें।
विद्यालय विलय जैसे अत्यधिक संवेदनशील संस्थागत निर्णयों को संप्रेषित करते समय प्रशासक को एक मिश्रित दृष्टिकोण अपनाना चाहिए। आमने-सामने बैठक आयोजित करने से कर्मचारियों को मौखिक संचार की सहानुभूति, तात्कालिक प्रतिक्रिया और आश्वस्तता प्राप्त होती है। तत्पश्चात विस्तृत लिखित दस्तावेज प्रदान करने से नीतिगत निर्देशों की प्रशासनिक स्पष्टता, कानूनी प्रामाणिकता और स्थायी रिकॉर्ड सुनिश्चित होता है।

49. (A) लिखित संचार मौखिक विचार-विमर्श को प्रलेखित और औपचारिक रूप देता है।
स्टाफ काउंसिल की बैठक के बाद "बैठक के कार्यवृत्त" (Minutes of the Meeting) लिखना एक प्रशासनिक परंपरा है, क्योंकि लिखित संचार मौखिक विचार-विमर्श को प्रलेखित और औपचारिक रूप प्रदान करता है। यह दस्तावेज़ निर्णय प्रक्रिया का स्थायी रिकॉर्ड बनाता है तथा कर्मचारियों की अनुपालन जवाबदेही को पूर्णतः सुनिश्चित करता है।

50. (A) केवल I, II, और III
उपयुक्त संचार माध्यम का चयन संदेश की प्रकृति पर निर्भर करता है। विशिष्ट समय-सीमा वाले कार्यों तथा मानक संचालन प्रक्रियाओं (Standard Operating Procedures - SOPs) के लिए लिखित संचार उपयुक्त है। अत्यधिक संवेदनशील संदेशों के लिए मौखिक संचार सर्वोत्तम है, जबकि प्रलेखित लेखापरीक्षा ट्रेल (Audit Trail) स्थापित करने के लिए मौखिक के बजाय लिखित संचार ही अनिवार्य होता है।

51. (A) अधीनस्थों (Subordinates) से वरिष्ठों (Superiors) की ओर
संगठनात्मक ढांचे (Organizational Structure) में उर्ध्वगामी संचार (Upward Communication) वह प्रक्रिया है जिसमें सूचना, फीडबैक, सुझाव और शिकायतें पदानुक्रम में निचले स्तर के अधीनस्थों (Subordinates) से ऊपर स्थित वरिष्ठ अधिकारियों (Superiors) की ओर प्रवाहित होती हैं। यह माध्यम उच्च प्रबंधन को संगठन की जमीनी वास्तविकताओं और कर्मचारियों की समस्याओं से निरंतर अवगत कराता है।

52. (D) एक शिकायत निवारण समिति (Grievance Redressal Committee) या सुझाव पेटिका (Suggestion Box)
विद्यालय में उर्ध्वगामी संचार (Upward Communication) को सुविधाजनक बनाने के लिए शिकायत निवारण समिति (Grievance Redressal Committee) और सुझाव पेटिका (Suggestion Box) मुख्य औपचारिक व्यवस्थाएँ हैं। ये तंत्र निचले स्तर के कर्मचारियों को अपने विचार, प्रतिक्रियाएँ और चिंताएँ वरिष्ठ प्रबंधन तक पहुँचाने का सुरक्षित माध्यम प्रदान करते हैं, जिससे संस्थागत पारदर्शिता को बढ़ावा मिलता है।

53. (B) प्रबंधन को फीडबैक (Feedback), प्रगति रिपोर्ट और शिकायतें प्रदान करना
शैक्षणिक संस्थानों में उर्ध्वगामी संचार (Upward Communication) का प्राथमिक प्रबंधकीय उद्देश्य उच्च प्रबंधन को अधीनस्थ कर्मचारियों से फीडबैक (Feedback), कार्य प्रगति रिपोर्ट, सुझाव और शिकायतें प्राप्त कराना है। यह व्यवस्था नेतृत्व को नीतियों के कार्यान्वयन का मूल्यांकन करने, समस्याओं की पहचान करने और लोकतांत्रिक निर्णय लेने में सक्षम बनाती है।

Downloaded from www.pdf.tube

करता है क्योंकि यह सीधी रेखाओं को पार करता है। यह मैट्रिक्स संगठनात्मक संरचनाओं (Matrix Organizational Structures) में अत्यधिक प्रभावी है। हालांकि, यदि प्रत्यक्ष पर्यवेक्षक उपेक्षित महसूस करते हैं, तो यह कभी-कभी संस्थागत घर्षण और असंतोष उत्पन्न कर सकता है।

76. (C) प्रत्यक्ष पर्यवेक्षकों (Direct Supervisors) के अधिकार को कमजोर कर सकता है
विद्यालय परिवेश में अनियंत्रित विकर्ण संचार (Diagonal Communication) का एक मुख्य नुकसान यह है कि यह प्रत्यक्ष पर्यवेक्षकों (Direct Supervisors) के अधिकार को कमजोर कर सकता है। जब अधीनस्थ नियमित रूप से अपने प्रत्यक्ष पर्यवेक्षकों को दरकिनार करते हैं, तो इससे मध्य स्तर के प्रबंधकों में उपेक्षा की भावना और अनुशासन में शिथिलता उत्पन्न हो सकती है।

77. (D) विकर्ण संचार (Diagonal Communication)
विज्ञान शिक्षक और विशेष शिक्षक (Special Educator) के बीच समिति कार्यों के संबंध में सीधा संवाद विकर्ण संचार (Diagonal Communication) का उदाहरण है। यहाँ दोनों व्यक्ति भिन्न विभागों से संबंधित हैं और पदानुक्रमित रेखाओं को पार करते हुए सीधा संपर्क स्थापित कर रहे हैं। यह संचार मॉडल संस्थागत लक्ष्यों हेतु अंतर-विभागीय सहयोग को अत्यंत आसान बनाता है।

78. (C) विकर्ण संचार (Diagonal Communication)
कनिष्ठ सहायक द्वारा मुख्य लिपिक को छोड़कर सीधे प्राचार्य को वित्तीय विसंगति सूचित करना विकर्ण संचार (Diagonal Communication) का स्पष्ट उदाहरण है। यह स्थिति गति और पदानुक्रमित प्रोटोकॉल के बीच के समझौते (Trade-off) को उजागर करती है। यद्यपि इससे संकट तुरंत हल हो गया, किंतु मध्यवर्ती अधिकारी को दरकिनार करने से अंतर-वैयक्तिक तनाव उत्पन्न हुआ।

79. (B) व्हील/चक्र नेटवर्क (Wheel Network)
अत्यधिक केंद्रीकृत विद्यालय प्रशासन में, जहाँ सभी सूचनाएँ केवल प्राचार्य के माध्यम से गुजरती हैं और विभागों को आपस में सीधा संवाद करने की अनुमति नहीं होती, व्हील या चक्र नेटवर्क (Wheel Network) बनता है। इस संचार पैटर्न में केंद्रीय नेता चक्र के केंद्र के रूप में कार्य करता है, जबकि अन्य सदस्य केवल केंद्र से जुड़े रहते हैं।

80. (D) केवल IV
सर्व-चैनल संचार नेटवर्क (All-channel Network) में समूह के सभी सदस्य एक-दूसरे के साथ स्वतंत्र और प्रत्यक्ष संचार कर सकते हैं। यह नेटवर्क पैटर्न सदस्य संतुष्टि के उच्चतम स्तर की विशेषता रखता है क्योंकि यह समानता प्रदान करता है। यह जटिल, सहयोगात्मक समस्या-समाधान कार्यों और रणनीतियों को तैयार करने हेतु सर्वाधिक उपयुक्त माना जाता है।

81. (A) औपचारिक निर्देशों को नीचे की ओर प्रसारित करना
संचार में 'श्रृंखला' नेटवर्क (Chain Network) सीधे पदानुक्रमित आदेश की रेखा का पालन करता है, जहाँ सूचना एक सीधी रेखा में बहती है। विद्यालय प्रबंधन में यह पैटर्न औपचारिक प्रशासनिक आदेशों, नीतियों और निर्देशों को ऊपर से नीचे की ओर प्रसारित करने हेतु सबसे उपयुक्त है, क्योंकि यह अधिकार और जवाबदेही की पूर्ण स्पष्टता बनाए रखता है।

82. (C) शिक्षकों की एक समिति गोल मेज पर स्वतंत्र रूप से विचारों का आदान-प्रदान कर रही है।
गोल मेज पर स्वतंत्र रूप से विचारों का आदान-प्रदान करती शिक्षकों की समिति सर्व-चैनल (All-channel Network) संचार का उत्कृष्ट उदाहरण है। इस नेटवर्क में कोई केंद्रीय नियंत्रक नहीं होता और प्रत्येक सदस्य अन्य सभी सदस्यों के साथ बिना पदानुक्रमित रुकावट के सीधा संवाद कर सकता है, जिससे अधिकतम लोकतांत्रिक सहभागिता और रचनात्मकता संभव होती है।

83. (A) जनश्रुति (Grapevine)
संगठन के भीतर अनौपचारिक संचार नेटवर्क को सार्वभौमिक रूप से जनश्रुति (Grapevine) संचार कहा जाता है। यह औपचारिक पदानुक्रमित चैनलों से स्वतंत्र होकर कार्य करता है। यद्यपि यह जानकारी को अत्यंत तीव्र गति से फैलाता है, किंतु इसमें अफवाहों, अनधिकृत समाचारों और गलत सूचनाओं के समाविष्ट होने का जोखिम भी काफी अधिक रहता है।

84. (D) पदानुक्रमित श्रृंखला (Hierarchical Chain)
अनौपचारिक या जनश्रुति संचार (Grapevine Communication) के मुख्य रूप से चार स्वीकृत पैटर्न होते हैं: एकल-स्ट्रैंड (Single-strand), गपशप (Gossip), संभावना (Probability) और क्लस्टर (Cluster) श्रृंखला। पदानुक्रमित श्रृंखला (Hierarchical Chain) अनौपचारिक जनश्रुति का रूप नहीं है, बल्कि यह औपचारिक संचार संरचना का एक अनिवार्य हिस्सा है जो पदानुक्रम पर आधारित होता है।

85. (A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
'चक्र' या व्हील संचार नेटवर्क (Wheel Network) सरल और नियमित कार्यों को तीव्र गति से निष्पादित करने में अत्यधिक सक्षम है। इस पैटर्न में एक केंद्रीय व्यक्ति संपूर्ण सूचना का नियंत्रण करता है, जिससे भ्रम समाप्त होता है और त्वरित निर्णय लिए जा सकते हैं। अतः अभिकथन और कारण दोनों सही हैं तथा सही व्याख्या प्रस्तुत करते हैं।

86. (C) निदेशक → जिला अधिकारी → जोनल अधिकारी → प्राचार्य → विभागाध्यक्ष → शिक्षक
सरकारी विद्यालय शिक्षा विभाग में शीर्ष-से-नीचे औपचारिक प्रशासनिक पदानुक्रम का सही क्रम: निदेशक → जिला अधिकारी → जोनल अधिकारी → प्राचार्य → विभागाध्यक्ष → शिक्षक है। यह सोपानिक श्रृंखला (Scalar Chain) प्रशासनिक नीतियों और निर्देशों को शीर्ष स्तर के नीति-निर्माताओं से लेकर सीधे कक्षा स्तर के क्रियान्वयनकर्ता शिक्षकों तक अनुपालन हेतु प्रेषित करती है।

NODIA

अध्याय 15
संचार में सूचना प्रौद्योगिकी की भूमिका

1. विद्यालय प्रशासन (School Administration) में ई-गवर्नेंस (E-Governance) के संदर्भ में, SMART संक्षिप्त नाम प्राथमिक रूप से किसका प्रतीक है?
   (A) मानकीकृत, मापने योग्य, सुलभ, विश्वसनीय, समयबद्ध (Standardized, Measurable, Accessible, Reliable, Timely)
   (B) सरल, नैतिक, जवाबदेह, उत्तरदायी, पारदर्शी (Simple, Moral, Accountable, Responsive, Transparent)
   (C) सुरक्षित, प्रबंधित, स्वचालित, विनियमित, परीक्षण किया हुआ (Secure, Managed, Automated, Regulated, Tested)
   (D) प्रणालीगत, अर्थपूर्ण, कार्रवाई योग्य, प्रासंगिक, तकनीकी (Systemic, Meaningful, Actionable, Relevant, Technological)

2. निम्नलिखित में से कौन सा विकल्प शिक्षा निदेशालय में G2E (Government to Employee) सहभागिता मॉडल को सर्वोत्तम रूप से परिभाषित करता है?
   (A) अभिभावकों के लिए ऑनलाइन प्रवेश पोर्टल (Online Admission Portal) प्रदान करना
   (B) जीईएम पोर्टल (GeM Portal) के माध्यम से खेल सामग्री की खरीद (Procurement) करना
   (C) सीबीएसई (CBSE) के साथ छात्रों के उपस्थिति रिकॉर्ड साझा करना
   (D) शिक्षकों के लिए ऑनलाइन स्थानांतरण आदेश जारी करना और ई-सर्विस बुक (e-Service Book) का रखरखाव करना

3. शैक्षिक ई-गवर्नेंस (E-Governance) में अंतर-संचालनीयता (Interoperability) निम्नलिखित में से किस प्रशासनिक क्षमता को संदर्भित करती है?
   (A) विभिन्न सूचना प्रणालियों और सॉफ्टवेयर अनुप्रयोगों की सहजता से संवाद करने और डेटा का आदान-प्रदान करने की क्षमता
   (B) एक विद्यालय प्रमुख (Head of School) की स्वतंत्र रूप से बहु-पाली (Multiple Shifts) संचालित करने की क्षमता
   (C) सभी भौतिक रिकॉर्डों को स्वामित्व वाले क्लाउड-आधारित भंडारण (Cloud-Based Storage) से बदलने की प्रक्रिया
   (D) सभी शिक्षकों द्वारा अनिवार्य रूप से कई ऑपरेटिंग सिस्टम (Operating Systems) संचालित करने का जनादेश

4. सरकारी विद्यालयों के प्रशासन (School Administration) में ई-गवर्नेंस (E-Governance) को लागू करने का प्राथमिक उद्देश्य निम्नलिखित में से कौन सा नहीं है?
   (A) छात्र और कर्मचारी डेटा प्रविष्टि में मानवीय त्रुटियों को कम करना
   (B) प्रशासनिक पारदर्शिता (Transparency) और जवाबदेही (Accountability) को बढ़ाना
   (C) कक्षाओं में शिक्षकों की भौतिक उपस्थिति को स्वचालित सॉफ्टवेयर से प्रतिस्थापित करना
   (D) अभिभावकों और कर्मचारियों के लिए शिकायत निवारण तंत्र (Grievance Redressal Mechanism) को सुव्यवस्थित करना

5. नीचे दो कथन दिए गए हैं, एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में अंकित किया गया है:
   अभिकथन (A): ई-गवर्नेंस पोर्टल (E-Governance Portals) विद्यालय प्रवेश प्रक्रियाओं में पारदर्शिता को महत्वपूर्ण रूप से बढ़ाते हैं।
   कारण (R): ई-गवर्नेंस प्लेटफॉर्म पूर्व-निर्धारित एल्गोरिदम के आधार पर सीटों के आवंटन को स्वचालित करते हैं, जिससे मानवीय विवेकाधीन हस्तक्षेप कम से कम होता है।
   (A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
   (B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
   (C) A सही है लेकिन R गलत है
   (D) A गलत है लेकिन R सही है

6. विद्यालय प्रमुख (Head of School) के रूप में, दैनिक प्रशासन में ई-गवर्नेंस (E-Governance) को एकीकृत करने से प्रधानाचार्य (Principal) की भूमिका में मूलभूत परिवर्तन आता है:
   (A) एक शैक्षणिक नेता से सॉफ्टवेयर डेवलपर के रूप में
   (B) एक पर्यवेक्षक से स्वचालित प्रक्रियाओं के निष्क्रिय दर्शक के रूप में
   (C) एक अनुदेशात्मक नेता से विशेष वित्तीय लेखा परीक्षक (Financial Auditor) के रूप में
   (D) एक पारंपरिक फाइल आगे बढ़ाने वाले (File-Pusher) से डेटा-संचालित निर्णयकर्ता (Data-Driven Decision Maker) के रूप में

Click Here to Buy book on Amazon

97. (A) फायर ड्रिल (Fire Drill) के दौरान छात्रों को तत्काल "रुको" के निर्देश देना
फायर ड्रिल (Fire Drill) या किसी आपातकालीन स्थिति के दौरान एक-तरफा संचार (One-way Communication) सर्वाधिक उपयुक्त होता है। ऐसी संकटपूर्ण परिस्थितियों में जहाँ सुरक्षा हेतु तात्कालिक अनुपालन आवश्यक होता है, बिना किसी चर्चा या फीडबैक के स्पष्ट निर्देश दिए जाने चाहिए। ऐसे समय में दो-तरफा संवाद समय की बर्बादी और भ्रम का कारण बन सकता है।

98. (C) लेन-देन संबंधी संचार मॉडल (Transactional Communication Model)
संचार को केवल सूचना के एक-तरफा प्रेषण के बजाय साझा अर्थ की दो-तरफा गतिशीलता के रूप में देखना लेन-देन संबंधी संचार मॉडल (Transactional Communication Model) द्वारा दर्शाया जाता है। यह मॉडल स्वीकार करता है कि प्रेषक और प्राप्तकर्ता एक ही समय में संदेश प्रेषित व प्राप्त करते हैं, जिससे अर्थ का निर्माण सहयोगात्मक रूप से संपन्न होता है।

99. (A) उपदेशात्मक व्याख्यान विधि (Didactic Lecture Method)
उपदेशात्मक व्याख्यान विधि (Didactic Lecture Method) एक-तरफा संचार (One-way Communication) पर अत्यधिक निर्भर रहने वाली पारंपरिक शिक्षण पद्धति है। इस विधि में शिक्षक सूचना का मुख्य स्रोत होता है और विद्यार्थियों को बिना किसी सक्रिय सहभागिता के केवल निष्क्रिय श्रोता के रूप में ज्ञान प्रदान करता है, जिससे दो-तरफा अंतःक्रिया का पूर्णतः अभाव रहता है।

100. (D) प्राप्तकर्ता समझ की पुष्टि करता है और उसी के अनुसार कार्य करता है।
प्रबंधन निर्देशों में दो-तरफा संचार (Two-way Communication) की सफलता का सबसे विश्वसनीय संकेतक तब मिलता है जब प्राप्तकर्ता संदेश की सही समझ की पुष्टि करता है और उसी के अनुसार सटीक कार्यवाही करता है। यह फीडबैक लूप (Feedback Loop) सिद्ध करता है कि प्रेषित संदेश का वास्तविक अर्थ समझ लिया गया है तथा वांछित परिणाम प्राप्त हो गया है।

NODIA

87. (D) वरिष्ठों के लिए एक अधीनस्थ (Subordinate) और शिक्षकों के लिए एक वरिष्ठ (Superior) के रूप में कार्य करते हैं, जो दोनों स्तरों को जोड़ते हैं।
रेनिस लिकर्ट का "लिंकिंग पिन" (Linking Pin) मॉडल यह दर्शाता है कि कैसे कुछ पद संगठन के विभिन्न स्तरों को जोड़ते हैं। एक विद्यालय में विभागाध्यक्ष (HOD) लिंकिंग पिन के रूप में कार्य करता है क्योंकि वह प्राचार्य के लिए एक अधीनस्थ (Subordinate) और शिक्षकों के लिए एक वरिष्ठ (Superior) होता है, जो दोनों स्तरों को कुशलतापूर्वक जोड़ता है।

88. (A) एक संवादात्मक सत्र के माध्यम से शिक्षकों के साथ सीधे संचार करें।
जब लिखित ज्ञापन (Memos) पदानुक्रमित रुकावटों या स्पष्टीकरण की कमी के कारण निष्पादित नहीं हो पाते, तो प्राचार्य को संवादात्मक सत्र के माध्यम से शिक्षकों से सीधे संवाद करना चाहिए। यह दृष्टिकोण दो-तरफा संचार (Two-way Communication) को सक्षम बनाता है, जहाँ शिक्षक अपनी शंकाएँ पूछ सकते हैं और प्राचार्य नीतिगत उद्देश्यों को स्पष्ट कर सकते हैं।

89. (B) एक साथ बहु-दिशात्मक प्रवाह (अधोगामी, उर्ध्वगामी और पार्श्व) को सुविधाजनक बनाती हैं।
सामान्य कर्मचारी बैठकें (Staff Meetings) संचार पदानुक्रम में एक अत्यंत महत्वपूर्ण नोड के रूप में कार्य करती हैं क्योंकि वे एक साथ बहु-दिशात्मक प्रवाह को संभव बनाती हैं। बैठकों में अधोगामी, उर्ध्वगामी और पार्श्व संचार एक साथ घटित होते हैं, जिससे नीतियों का प्रसार, फीडबैक प्राप्ति और अंतर-विभागीय समन्वय एक ही मंच पर कुशलता से संपन्न होता है।

90. (B) उचित माध्यम (Through Proper Channel)
मानक प्रशासनिक आचरण नियमों (Administrative Conduct Rules) के अनुसार, किसी कर्मचारी को उच्च प्रबंधन को आधिकारिक पत्र हमेशा "उचित माध्यम" (Through Proper Channel) से प्रेषित करने चाहिए। इसका अर्थ है कि आवेदन को पदानुक्रम में अपने तत्काल पर्यवेक्षक के माध्यम से भेजना अनिवार्य है ताकि संगठनात्मक अनुशासन और सोपानिक श्रृंखला की मर्यादा बनी रहे।

91. (A) अफ़वाहों को रोकने के लिए औपचारिक चैनलों में सटीक जानकारी देना।
कुशल विद्यालय प्रशासक अनौपचारिक संचार नेटवर्क (जनश्रुति) को नष्ट करने का प्रयास नहीं करते, क्योंकि यह एक स्वाभाविक सामाजिक प्रक्रिया है। इसके विपरीत, वे औपचारिक चैनलों के माध्यम से समय पर सटीक, स्पष्ट और पारदर्शी जानकारी प्रदान कर इसे प्रबंधित करते हैं। यह रणनीति अफवाहों के प्रभाव को कम करती है और संगठनात्मक वातावरण को सकारात्मक बनाए रखती है।

92. (C) सामुदायिक हितधारकों को एकीकृत करने वाला सहभागी संचार (Participative Communication)।
विद्यालय प्रबंधन समिति (School Management Committee - SMC) और प्राचार्य के बीच का संचार सहभागी संचार (Participative Communication) का उत्कृष्ट प्रतिनिधित्व करता है। इसमें अभिभावक, स्थानीय प्रतिनिधि और शिक्षक शामिल होते हैं। यह संचार मॉडल संस्थागत शासन में पारदर्शिता, सामुदायिक हितधारकों के एकीकरण और सहयोगात्मक निर्णय निर्माण की प्रक्रिया को पूर्णतः सुदृढ़ करता है।

93. (D) प्राप्तकर्ता से प्रेषक तक एक फीडबैक लूप (Feedback Loop)
एक-तरफा (One-way) और दो-तरफा (Two-way) संचार के बीच का मौलिक अंतर प्राप्तकर्ता से प्रेषक की ओर बहने वाला फीडबैक लूप (Feedback Loop) है। एक-तरफा संचार में सूचना केवल प्रेषक से प्राप्तकर्ता तक जाती है, जबकि दो-तरफा संचार में प्राप्तकर्ता की प्रतिक्रिया और समझ की पुष्टि प्रेषक को वापस मिलती है, जिससे सटीक अर्थ सुनिश्चित होता है।

94. (C) प्राचार्य द्वारा विद्यालय के नोटिस बोर्ड पर छुट्टियों की समय सारणी पोस्ट करना
प्राचार्य द्वारा नोटिस बोर्ड पर छुट्टियों की समय-सारणी पोस्ट करना मुख्य रूप से एक-तरफा संचार (One-way Communication) पर निर्भर है। इस प्रक्रिया में प्रेषक बिना किसी तात्कालिक प्रतिक्रिया या फीडबैक लूप (Feedback Loop) की अपेक्षा के सूचना प्रसारित करता है। इसके विपरीत, अन्य स्थितियों में दोनों पक्षों के बीच निरंतर दो-तरफा संवाद शामिल होता है।

95. (B) अधिक सटीकता और आपसी समझ सुनिश्चित करता है।
एक-तरफा संचार की तुलना में दो-तरफा संचार (Two-way Communication) का सबसे बड़ा लाभ यह है कि यह संदेश की अधिक सटीकता और आपसी समझ सुनिश्चित करता है। इसमें मौजूद फीडबैक लूप (Feedback Loop) प्राप्तकर्ता को अपने संदेहों को तुरंत स्पष्ट करने का अवसर देता है, जिससे संचार प्रक्रिया में होने वाले भ्रम और त्रुटियों का पूर्ण निवारण होता है।

96. (D) यह समय लेने वाला हो सकता है और बहस का कारण बन सकता है।
प्रबंधकीय दृष्टिकोण से दो-तरफा संचार (Two-way Communication) का एक नुकसान यह है कि यह अत्यधिक समय लेने वाला (Time-consuming) हो सकता है और बहस का कारण बन सकता है। जब प्राप्तकर्ता प्रतिक्रिया या प्रश्न व्यक्त करते हैं, तो निर्णय लेने की गति धीमी हो जाती है, जो संकट में प्रतिकूल है।

Downloaded from www.pdf.tube

7. सूची I में दी गई विशिष्ट ई-गवर्नेंस पहल को सूची II में उसके सही परिचालन क्षेत्र के साथ सुमेलित कीजिए:

सूची I: (e-Governance Initiative)

P. जीईएम पोर्टल (GeM Portal)

Q. एडुडेल एमआईएस (Edudel MIS)

R. पीएफएमएस (PFMS)

सूची II: (Operational Domain)

1. वित्तीय प्रबंधन (Financial Management)
2. खरीद (Procurement)
3. छात्र डेटा (Student Data)

(A) P-1, Q-2, R-3

(B) P-2, Q-3, R-1

(C) P-3, Q-1, R-2

(D) P-2, Q-1, R-3

8. दिल्ली के सरकारी विद्यालयों में ई-गवर्नेंस (E-Governance) के कार्यान्वयन के संबंध में निम्नलिखित में से कौन सा कथन गलत है?

(A) यह विद्यालय बजट आवंटन, निधि उपयोग और वित्तीय रिकॉर्ड के वास्तविक समय (Real-Time) में ट्रैकिंग की सुविधा प्रदान करता है।

(B) यह प्रशासनिक योजना, निगरानी और नीति निर्माण के लिए एक केंद्रीकृत इलेक्ट्रॉनिक डेटाबेस प्रदान करता है।

(C) यह ई-ऑफिस (e-Office) कार्यान्वयन से पहले भौतिक रजिस्टरों को बनाए रखने की आवश्यकता को समाप्त करता है।

(D) यह सभी विद्यालयों में आधिकारिक विभागीय परिपत्रों और सूचनाओं के त्वरित, निर्बाध प्रसार को सक्षम बनाता है।

9. विद्यालय प्रशासन (School Administration) में ई-गवर्नेंस का सफल कार्यान्वयन "बिजनेस प्रोसेस री-इंजीनियरिंग" (Business Process Re-engineering - BPR) पर अत्यधिक निर्भर करता है। इस संदर्भ में BPR का क्या अर्थ है?

(A) मौजूदा भौतिक कागजी फॉर्मों को सीधे स्थिर डिजिटल पीडीएफ (Digital PDF) दस्तावेज़ प्रारूपों में परिवर्तित करना

(B) सभी नियमित प्रशासनिक और लिपिकीय कार्यों को पूरी तरह से बाहरी निजी आईटी विक्रेताओं (IT Vendors) को आउटसोर्स करना

(C) केवल कागजी रिकॉर्ड के भंडारण के लिए उच्च-स्तरीय सर्वर हार्डवेयर और अवसंरचना खरीदना

(D) प्रशासनिक कार्यप्रवाह (Workflows) को डिजिटाइज़ करने से पहले उन्हें पुनर्डिज़ाइन और सुव्यवस्थित करना

10. एक प्रधानाचार्य देखता है कि एक नया ऑनलाइन अवकाश प्रबंधन मॉड्यूल (Online Leave Management Module) लागू करने के बावजूद, शिक्षक भौतिक आवेदन जमा करना जारी रखते हैं, जिससे काम का दोहराव होता है। सबसे उपयुक्त प्रशासनिक कार्रवाई क्या है?

(A) कर्मचारियों के लिए एक प्रशिक्षण कार्यशाला आयोजित करना और कागजी आवेदनों के लिए एक अंतिम तिथि (Cutoff Date) निर्धारित करना।

(B) नए ऑनलाइन पोर्टल का उपयोग करने में सभी शिक्षक दक्षता प्रदर्शित न करने तक सभी अवकाश अनुरोधों को बिना शर्त खारिज करना।

(C) संस्थागत दिशानिर्देशों का पालन न करने के लिए पूरे शिक्षण कर्मचारियों को आधिकारिक कारण बताओ नोटिस (Show Cause Notice) जारी करना।

(D) इस आधार पर ऑनलाइन मॉड्यूल को स्थायी रूप से छोड़ देना कि डिजिटल कार्यप्रवाह विद्यालय संस्कृति के लिए अनुपयुक्त हैं।

NODIA

11. सभी प्रमुख प्रशासनिक और शैक्षणिक संचार के लिए शिक्षा निदेशालय, दिल्ली सरकार द्वारा उपयोग किए जाने वाले आधिकारिक वेब पोर्टल को किस नाम से जाना जाता है?

(A) ई-पाठशाला (e-Pathshala)

(B) एडुडेल (Edudel)

(C) शाला दर्पण (Shala Darpan)

(D) विद्यालय पत्रिका (Vidyalaya Patrika)

12. दिल्ली के सरकारी विद्यालयों द्वारा उपयोग किए जाने वाले एडुडेल (Edudel) पोर्टल के संबंध में निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:

I. यह छात्र नामांकन के वास्तविक समय के ट्रैकिंग के लिए प्रबंधन सूचना प्रणाली (Management Information System - MIS) की मेजबानी करता है।

II. यह सभी शिक्षण कर्मचारियों के व्यक्तिगत सेवा रिकॉर्ड तक सार्वजनिक पहुँच प्रदान करता है।

III. इसका उपयोग नव प्रवेशित छात्रों के लिए विशिष्ट छात्र आईडी (Unique Student ID) उत्पन्न करने के लिए किया जाता है।

ऊपर दिए गए कथनों में से कौन से सही हैं?

(A) केवल I और II

(B) केवल II और III

(C) केवल I और III

(D) I, II, और III

13. दिल्ली के सरकारी विद्यालयों की प्रबंधन सूचना प्रणाली (Management Information System - MIS) में, एक विशिष्ट छात्र आईडी (Unique Student ID) का निर्माण किस प्राथमिक प्रशासनिक उद्देश्य को पूरा करता है?

(A) दोहरे नामांकन को रोकने और विद्यालयों में छात्रों की आवाजाही को ट्रैक करने के लिए

(B) छात्र ऑनलाइन पोर्टल उपयोग के लिए मानकीकृत व्यक्तिगत इंटरनेट एक्सेस क्रेडेंशियल उत्पन्न करने के लिए

(C) वित्तीय लेनदेन के लिए छात्र बैंक खातों को सीधे केंद्रीय परीक्षा बोर्डों से जोड़ने के लिए

(D) आधिकारिक विद्यालय घंटों के दौरान छात्रों के

वास्तविक समय के स्थान को ट्रैक करने के लिए

14. निम्नलिखित में से कौन सा मॉड्यूल आमतौर पर आधिकारिक विभागीय MIS पोर्टल के माध्यम से विद्यालय प्रमुख (Head of School) के लिए सुलभ नहीं होता है?
(A) स्टाफ स्थानांतरण और पदस्थापन आवेदनों का प्रबंधन करना
(B) विद्यालय बजट आवंटन और विभागीय खर्चों पर नज़र रखना
(C) राजनीतिक दल की खुफिया फाइलों तक पहुँच प्राप्त करना
(D) कर्मचारी दैनिक उपस्थिति और अवकाश स्वीकृति की निगरानी करना

15. दिल्ली के विद्यालयों में डिजिटल टूल्स और उनकी प्रशासनिक उपयोगिता के संबंध में सही युग्म की पहचान कीजिए:
(A) CALTOONZ – इलेक्ट्रॉनिक पेरोल जनरेशन और वेतन प्रसंस्करण
(B) ई-पत्रिका (E-Patrika) – ऑनलाइन छात्र मूल्यांकन और निरंतर मूल्यांकन
(C) यूडीआईएसई+ (UDISE+) – कर्मचारियों के बीच आंतरिक दैनिक संदेश और संचार
(D) एमआईएस कर्मचारी मॉड्यूल (MIS Employee Module) – कर्मचारियों का कार्यमुक्त होना और कार्यभार ग्रहण करना (Relieving and Joining)

16. केंद्रीकृत पोर्टल के माध्यम से प्लान एडमिशन (Economically Weaker Section / Disadvantaged Group - EWS/DG) के ऑनलाइन प्रसंस्करण में शामिल विशिष्ट चरणों को व्यवस्थित कीजिए:
I. आवंटित विद्यालय में दस्तावेजों का सत्यापन
II. कम्प्यूटरीकृत ड्रॉ की घोषणा
III. अभिभावकों द्वारा ऑनलाइन पंजीकरण और विकल्प भरना
IV. विद्यालय MIS मॉड्यूल पर प्रवेश स्थिति को अपडेट करना
(A) III, II, I, IV
(B) I, III, II, IV
(C) III, I, II, IV
(D) II, III, I, IV

17. जब किसी शिक्षक का स्थानांतरण विद्यालय A से विद्यालय B में होता है, तो विद्यालय A के प्रधानाचार्य (Principal) को कौन सी अनिवार्य डिजिटल प्रशासनिक प्रक्रिया पूरी करनी होगी?
(A) केंद्रीय डेटाबेस (Central Database) से शिक्षक की प्रोफ़ाइल हटाना
(B) विद्यालय B में कार्यभार ग्रहण करने में सक्षम बनाने के लिए MIS पोर्टल के माध्यम से शिक्षक को ऑनलाइन कार्यमुक्त (Relieve) करना
(C) कार्यमुक्ति आदेश की स्कैन की गई प्रति केवल निदेशालय को ईमेल करना
(D) बिना किसी डिजिटल अपडेट के भौतिक सर्विस बुक सीधे शिक्षक को सौंपना

18. दिल्ली के सरकारी विद्यालयों में ई-गवर्नेंस टूल्स ने पीएम पोषण (PM POSHAN) योजना को सुव्यवस्थित किया है, जिसके लिए विद्यालयों को निम्नलिखित में से किसे डिजिटल रूप से अपडेट करना अनिवार्य है?
(A) केंद्रीय रसोई द्वारा उपयोग की जाने वाली व्यंजन विधियाँ (Recipes)
(B) आपूर्ति किए गए प्रत्येक अनाज का पोषक तत्व विवरण
(C) डिलीवरी कर्मियों की बायोमेट्रिक उपस्थिति (Biometric Attendance)
(D) भोजन करने वाले छात्रों की दैनिक संख्या

19. एडुडेल (Edudel) पोर्टल के माध्यम से परिपत्रों (Circulars) के डिजिटल प्रसार के परिणामस्वरूप मुख्य रूप से क्या हुआ है?
(A) निदेशालय और विद्यालयों के बीच सूचना अंतराल (Information Gap) समाप्त हुआ है
(B) सभी प्रशासनिक क्षेत्रीय कार्यालयों में मुद्रण लागत बढ़ी है
(C) नियुक्त विद्यालय प्रमुखों (Heads of Schools) के बीच संस्थागत जवाबदेही घटी है
(D) वैधानिक विद्यालय प्रबंधन समितियाँ (School Management Committee - SMC) पूरी तरह से अनावश्यक हो गई हैं

20. नीचे दो कथन दिए गए हैं, एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में अंकित किया गया है:
अभिकथन (A): विद्यालयों में केंद्रीकृत ऑनलाइन एमआईएस (MIS) का कार्यान्वयन डेटा की पुनरावृत्ति (Data Redundancy) को अत्यधिक कम करता है।
कारण (R): केंद्रीकृत डेटाबेस कई विभागों को एक ही छात्र रिकॉर्ड की अलग-अलग, स्वतंत्र प्रतियों को अपडेट करने की अनुमति देते हैं।
(A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

21. सरकारी कर्मचारियों के लिए भौतिक सर्विस बुक से ई-सर्विस बुक (e-Service Books) में परिवर्तन का मुख्य उद्देश्य क्या प्राप्त करना है?
(A) सेवा अभिलेखों का सुरक्षित, छेड़छाड़-मुक्त और पुनः प्राप्त करने योग्य रखरखाव
(B) सार्वजनिक सेवा शर्तों को नियंत्रित करने वाले मूलभूत नियमों (Fundamental Rules) का पूर्ण उन्मूलन
(C) सेवा रिकॉर्ड रखरखाव का कार्य पूरी तरह से व्यक्तिगत कर्मचारियों (Individual Employees) को सौंपना

Click Here to Buy book on Flipkart

(D) सभी गोपनीय कर्मचारी अनुशासनात्मक कार्यवाहियों का सार्वजनिक प्रकटीकरण

22. किसी विद्यालय में विरासत रिकॉर्ड (Legacy Records) के डिजिटलीकरण के संबंध में निम्नलिखित में से कौन सा कथन सबसे सटीक है?

(A) डिजिटाइज़ किए गए इलेक्ट्रॉनिक रिकॉर्ड की कोई कानूनी वैधता नहीं होती है जब तक कि उनके साथ हर समय भौतिक मूल प्रतियां न हों।

(B) डिजिटलीकरण के लिए स्कैनिंग प्रक्रिया के तुरंत बाद सभी ऐतिहासिक भौतिक रिकॉर्डों को नष्ट करना आवश्यक है।

(C) विरासत रिकॉर्ड (Legacy Records) को विशेष रूप से शिक्षण कर्मचारियों द्वारा उनकी गैर-शिक्षण अवधि के दौरान डिजिटाइज़ किया जाना चाहिए।

(D) भविष्य की पुनर्प्राप्ति सुनिश्चित करने के लिए डिजिटलीकरण के दौरान उचित मेटाडेटा अनुक्रमण (Metadata Indexing) आवश्यक है।

23. एक इलेक्ट्रॉनिक अवकाश प्रबंधन प्रणाली (Leave Management System) में, स्वीकृति प्राधिकारी (Sanctioning Authority) के रूप में विद्यालय प्रमुख (Head of School) की भूमिका है:

(A) अर्जित अवकाश स्वीकृत करने से पहले कर्मचारी की भौतिक उपस्थिति का सत्यापन करना

(B) प्रणाली द्वारा स्वचालित रूप से गणना किए गए अवकाश क्रेडिट के आधार पर आवेदन को डिजिटल रूप से संसाधित करना

(C) सिस्टम में लॉग इन करने से पहले अवकाश शेष की मैन्युअल रूप से पुनर्गणना करना और भौतिक रजिस्टर को अपडेट करना

(D) सार्वजनिक विद्यालय पोर्टल पर कर्मचारी के अवकाश पैटर्न को साझा करना

24. डिजिटल रिकॉर्ड-कीपिंग के बावजूद, सामान्य वित्तीय नियमों (General Financial Rules - GFR) के अनुसार निम्नलिखित में से किस वित्तीय दस्तावेज़ में अभी भी भौतिक सत्यापन (या कानूनी रूप से मान्य डिजिटल हस्ताक्षर) होना आवश्यक है?

(A) दैनिक समय सारणी

(B) पुस्तकालय पुस्तक निर्गम रजिस्टर (Library Book Issue Register)

(C) रोकड़ बही (Cash Book) और भुगतान किए गए वाउचर (Paid Vouchers)

(D) छात्र हाउस आवंटन सूची

25. किसी विद्यालय में स्थानीय रूप से होस्ट किए गए सर्वर के बजाय क्लाउड-आधारित छात्र सूचना प्रणाली (Cloud-Based Student Information System) का उपयोग करने के निम्नलिखित लाभों पर विचार कीजिए:

I. विद्यालय के लिए भौतिक सर्वर रखरखाव लागत का उन्मूलन

II. कई भौगोलिक स्थानों से डेटा तक वास्तविक समय (Real-Time) में पहुँच

III. आपदा पुनर्प्राप्ति (Disaster Recovery) जोखिमों को कम करने वाले स्वचालित रिमोट डेटा बैकअप

IV. साइबर हमलों और फ़िशिंग प्रयासों से पूर्ण सुरक्षा

ऊपर दिए गए कथनों में से कौन से सही हैं?

(A) केवल I, II, और III

(B) केवल I, II, और IV

(C) केवल II, III, और IV

(D) केवल I, III, और IV

26. विद्यालय रिकॉर्ड के लिए डिजिटल डेटाबेस प्रबंधन में, "डेटा रिडंडेंसी" (Data Redundancy) का अर्थ है:

(A) समान डेटा को कई अलग-अलग स्थानों पर संग्रहीत करना, जिससे विसंगतियां पैदा होती हैं

(B) अनधिकृत पहुँच को रोकने के लिए मानक सुरक्षा कुंजियों का उपयोग करके संस्थागत डेटा फाइलों को एन्क्रिप्ट करना

(C) अप्रचलित सिस्टम फाइलों को सुरक्षित रूप से अधिलेखित और हटाने के लिए स्वचालित प्रक्रियाओं को निष्पादित करना

(D) ऑफसाइट द्वितीयक सर्वर पर प्रशासनिक डेटा का नियमित निर्धारित बैकअप लेना

27. डिजिटल रिकॉर्ड के प्रकार और उनके सामान्य प्रशासनिक उपयोग के संबंध में गलत युग्म की पहचान कीजिए:

(A) ई-अटेंडेंस रजिस्टर (E-Attendance Register) – छात्र अनुपस्थिति की दैनिक निगरानी

(B) ई-पोर्टफोलियो (E-Portfolio) – विद्यालय की बिजली खपत पर नज़र रखना

(C) डिजिटल आकस्मिक रजिस्टर (Digital Contingency Register) – दिन-प्रतिदिन के छोटे खर्चों का रिकॉर्ड रखना

(D) डिजिटल स्टॉक रजिस्टर (Digital Stock Register) – उपभोग्य और गैर-उपभोग्य वस्तुओं का प्रबंधन

28. एक विद्यालय का स्थानीय कंप्यूटर क्रैश हो जाता है, और लिपिक प्रधानाचार्य को सूचित करता है कि पिछले दो वर्षों का स्थानीयकृत प्रवेश डेटा खो गया है क्योंकि कोई बैकअप नहीं लिया गया था। भविष्य में इस प्रशासनिक विफलता को रोकने के लिए सबसे अच्छा संरचनात्मक समाधान क्या है?

(A) प्रशासनिक लिपिकीय उपयोग के लिए बड़ी भंडारण क्षमता वाला उच्च-विशेष विवरण का स्थानीय कंप्यूटर खरीदना।

(B) क्लाउड बैकअप लागू करना और केंद्रीकृत एमआईएस पोर्टल (MIS Portal) के सीधे उपयोग को अनिवार्य बनाना।

(C) प्रशासनिक कार्यों को विशेष रूप से पारंपरिक कागजी प्रवेश रजिस्टरों (Paper Admission Registers) पर वापस स्थानांतरित करना।

Downloaded from www.pdf.tube

43. विद्यालय सूची प्रबंधन (e-Stock Register) के लिए आईसीटी का उपयोग करने का प्राथमिक प्रशासनिक लाभ क्या है?
(A) भौतिक कक्षा सामग्री और उपकरणों की खरीद के लिए संस्थागत आवश्यकताओं को समाप्त करना
(B) नुकसान या अनावश्यक अत्यधिक खरीद को रोकने के लिए वास्तविक समय (Real-Time) स्टॉक ट्रैकिंग
(C) व्यक्तिगत छात्रों को बाहरी वाणिज्यिक विक्रेताओं के साथ सीधे खरीद के आदेश देने की अनुमति देना
(D) संस्थागत खरीद प्रक्रियाओं के दौरान वैधानिक सामान्य वित्तीय नियमों (GFR) के प्रावधानों को दरकिनार करना

44. निम्नलिखित प्रशासनिक क्षेत्रों में से कौन सा बुनियादी आईसीटी कार्यप्रवाह स्वचालन (ICT Workflow Automation) द्वारा सबसे कम प्रत्यक्ष रूप से अनुकूलित होता है?
(A) सतत एवं व्यापक मूल्यांकन (Continuous and Comprehensive Evaluation - CCE) परिणामों का समेकन
(B) कर्मचारियों के बीच सूक्ष्म अंतर-व्यक्तिगत संघर्षों (Interpersonal Conflicts) का समाधान
(C) मानक स्थानांतरण प्रमाणपत्र जारी करना
(D) मासिक कर्मचारी पेरोल रिपोर्ट तैयार करना

45. एक प्रधानाचार्य अंतिम परीक्षा परिणामों को समेकित करने के लिए पूर्व-निर्धारित मैक्रोज़ (Macros) के साथ लिंक की गई स्प्रेडशीट के उपयोग को अनिवार्य बनाता है। इसके लिए सबसे संभावित प्रशासनिक तर्क क्या है?
(A) गणना त्रुटियों को कम करना और विश्लेषणात्मक रिपोर्ट तेजी से तैयार करना
(B) भाषा और मानविकी संकाय की तकनीकी कंप्यूटर दक्षता का मूल्यांकन करना
(C) पूरी तरह से मैन्युअल लेखा परीक्षा सुनिश्चित करने के लिए परिणाम प्रकाशन समय सारणी में जानबूझकर देरी करना
(D) मूल्यांकन ढांचे की अभिभावक समझ को सीमित करने के लिए मूल्यांकन मानदंडों को अस्पष्ट करना

46. सूची I में दिए गए प्रशासनिक कार्य को सूची II में उपयुक्त आईसीटी समाधान के साथ सुमेलित कीजिए:
सूची I: (Administrative Task)
P. एक संयुक्त विभागीय रिपोर्ट को सहयोगात्मक रूप से तैयार करना
Q. पांच वर्षों में छात्र प्रदर्शन के रुझान का विश्लेषण करना
R. अचानक छुट्टी की घोषणा का प्रसारण करना
सूची II: (ICT Solution)
1. बल्क एसएमएस (Bulk SMS)
2. क्लाउड-आधारित दस्तावेज़ संपादक (Cloud-Based Document Editor)
3. डेटा एनालिटिक्स सॉफ्टवेयर (Data Analytics Software)
(A) P-1, Q-2, R-3
(B) P-3, Q-1, R-2
(C) P-2, Q-3, R-1
(D) P-2, Q-1, R-3

47. एक सरकारी विद्यालय के कार्यालय में "वर्कफ़्लो ऑटोमेशन" (Workflow Automation) का संदर्भ है:
(A) भौतिक विद्यालय परिसर और मैदान की सफाई के लिए स्वायत्त रोबोटिक उपकरण खरीदना
(B) जब शिक्षक मैन्युअल लॉगिंग में लापरवाही करते हैं तो छूट गई छात्र उपस्थिति प्रविष्टियों को स्वचालित रूप से भरना
(C) अंकों की परवाह किए बिना सभी नामांकित छात्रों को स्वचालित रूप से प्रोन्नत करने के लिए ग्रेडिंग प्रणाली को कॉन्फ़िगर करना
(D) प्रशासनिक फाइलों को स्वचालित रूप से उपयुक्त डेस्क पर भेजने के लिए डिजिटल नियमों का उपयोग करना

48. एक प्रधानाचार्य एक नई डिजिटल रिकॉर्ड प्रणाली लागू करता है, लेकिन प्रशासनिक कर्मचारी यह तर्क देते हुए इसका उपयोग करने का विरोध करते हैं कि इसे सीखने में बहुत अधिक समय लगता है। प्रशासनिक दक्षता में सुधार के लिए, प्रधानाचार्य को चाहिए:
(A) कर्मचारियों के सामंजस्य को बनाए रखने के लिए डिजिटल पहलों को छोड़ना और तुरंत पारंपरिक मैन्युअल कागजी प्रणालियों पर वापस लौटना।
(B) तकनीक के उपयोग में झिझक दिखाने वाले कर्मचारियों के खिलाफ वैधानिक सेवा नियमों (Service Rules) के तहत औपचारिक अनुशासनात्मक कार्रवाई शुरु करना।
(C) लक्षित आईसीटी (ICT) प्रशिक्षण प्रदान करना और कर्मचारियों के कौशल का निर्माण करने के लिए सहकर्मी मेंटर्स (Peer Mentors) नियुक्त करना।
(D) नियमित प्रशासनिक डेटा प्रविष्टि कार्यों को निष्पादित करने के लिए स्थायी आधार पर बाहरी निजी ठेकेदारों को शामिल करना।

NODIA

49. विद्यालय एमआईएस (MIS) में वास्तविक समय (Real-Time) डेटा प्रविष्टि के परिवर्तन का सीधा कारण-और-प्रभाव संबंध (Cause-and-Effect Relationship) है:
(A) पूरे परिसर में कुल वार्षिक बिजली खपत (Annual Electricity Consumption) में उल्लेखनीय कमी
(B) निदेशालय स्तर पर उन्नत साक्ष्य-आधारित नीति निर्माण (Evidence-Based Policy Formulation)
(C) संस्था द्वारा आवश्यक भौतिक भूमि क्षेत्र में स्थायी कमी
(D) प्राथमिक विद्यालय की कक्षाओं के लिए निर्धारित शैक्षणिक पाठ्यक्रम का आधिकारिक विस्तार

50. नीचे दो कथन दिए गए हैं, एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में अंकित किया गया है:
अभिकथन (A): विद्यालय प्रशासन में मजबूत आईसीटी अवसंरचना (ICT Infrastructure) को अपनाने में अक्सर उच्च प्रारंभिक पूंजीगत व्यय शामिल होता है लेकिन इसके

36. दिल्ली में विविध अभिभावक जनसांख्यिकी के साथ संवाद करते समय भाषाई बाधाओं को दूर करने के लिए, एक प्रभावी विद्यालय संचार पोर्टल में आदर्श रूप से होना चाहिए:
(A) मानकों को बनाए रखने के लिए उच्च स्तरीय शैक्षणिक अंग्रेजी शब्दावली (Academic English Vocabulary)
(B) एकल क्षेत्रीय भाषा में केवल ऑडियो घोषणाएं
(C) बहुभाषी सहायता (Multilingual Support) और एकीकृत अनुवाद उपकरण
(D) नोटिस तक पहुँचने से पहले अभिभावकों के लिए अनिवार्य टाइपिंग परीक्षण

37. विद्यालय प्रबंधन समिति (School Management Committee - SMC) की बैठक के लिए डिजिटल रूप से नोटिस जारी करते समय, प्रधानाचार्य को यह सुनिश्चित करना होगा कि:
(A) एक रीड-रिसीव (Read-Receipt) या पावती तंत्र सदस्यों को नोटिस वितरण की पुष्टि करे
(B) बैठक की सूचना निर्धारित सत्र शुरु होने से ठीक एक घंटे पहले भेजी जाए
(C) वर्चुअल कार्यवाही (Virtual Proceedings) शुरु होने तक विस्तृत बैठक एजेंडा प्रतिभागियों से सख्ती से छुपाया जाए
(D) निमंत्रण सूचियां विशेष रूप से उच्च-स्तरीय स्मार्टफोन वाले समिति सदस्यों तक सीमित हों

38. विद्यालयों में असिंक्रोनस (Asynchronous) बनाम सिंक्रोनस (Synchronous) डिजिटल संचार के संबंध में सही कथन की पहचान कीजिए:
(A) एक लाइव इंटरैक्टिव वर्चुअल अभिभावक-शिक्षक बैठक (PTM) आयोजित करना असिंक्रोनस संचार का एक प्रमुख उदाहरण है।
(B) अभिभावकों को एक साप्ताहिक मुद्रित या ईमेल न्यूज़लेटर वितरित करना सिंक्रोनस संचार का एक मानक रूप है।
(C) असिंक्रोनस संचार चैनलों के लिए दोनों भाग लेने वाले पक्षों को एक साथ ऑनलाइन सक्रिय रहने की सख्ती से आवश्यकता होती है।
(D) अभिभावकों को भेजा गया प्रधानाचार्य का रिकॉर्ड किया गया वीडियो संदेश असिंक्रोनस संचार (Asynchronous Communication) है।

39. ऑनलाइन अभिभावक-शिक्षक बैठकों (PTMs) के बारे में निम्नलिखित में से कौन सा कथन गलत है?
(A) वे उन कामकाजी अभिभावकों के लिए भौगोलिक बाधाओं को दूर करते हैं जो यात्रा करने में असमर्थ हैं।
(B) वे भौतिक सामुदायिक सहभागिता के लिए सभी वैधानिक दायित्वों को प्रतिस्थापित करते हैं।
(C) वर्चुअल प्रतीक्षा कक्ष कतारों को कुशलतापूर्वक प्रबंधित करने के लिए समय सारणी का कड़ाई से पालन आवश्यक है।
(D) वे भाग लेने वाले शिक्षकों और अभिभावक हितधारकों दोनों से बुनियादी डिजिटल साक्षरता की मांग करते हैं।

40. एक अभिभावक शिकायत दर्ज कराता है कि उन्हें विद्यालय बंद होने के संबंध में तत्काल डिजिटल अलर्ट प्राप्त नहीं हुआ। एमआईएस की जाँच करने पर, प्रधानाचार्य को पता चलता है कि अभिभावक का फोन नंबर शिक्षक द्वारा स्थानीय रूप से अपडेट किया गया था लेकिन केंद्रीय पोर्टल के साथ सिंक नहीं किया गया था। उचित प्रशासनिक उपाय क्या है?
(A) दैनिक रूप से विद्यालय प्रशासनिक नोटिस बोर्ड का भौतिक निरीक्षण करने में लापरवाही बरतने के लिए अभिभावक को औपचारिक रूप से फटकार लगाना।
(B) इस आधार पर स्वचालित एसएमएस सेवा को स्थायी रूप से बंद कर देना कि डिजिटल डिलीवरी (Digital Delivery) स्वाभाविक रूप से अविश्वसनीय है।
(C) एक मानक संचालन प्रक्रिया (Standard Operating Procedure - SOP) स्थापित करना जो यह सुनिश्चित करे कि स्थानीय संपर्क अपडेट तुरंत केंद्रीय एमआईएस (MIS) के साथ सिंक हो जाएं।
(D) जिम्मेदार कक्षा अध्यापक को अपने खर्च पर व्यक्तिगत एसएमएस पैक खरीदने और भेजने का निर्देश देना।

41. विद्यालय प्रशासन में स्वचालित समय सारणी निर्माण सॉफ्टवेयर (Automated Timetable Generation Software) का एकीकरण मुख्य रूप से कार्यकुशलता को प्रभावित करता है:
(A) विषयपरक और वस्तुनिष्ठ छात्र परीक्षा उत्तर पुस्तिकाओं का स्वचालित रूप से मूल्यांकन करके
(B) शिक्षकों के लिए मानकीकृत यादृच्छिक पाठ योजनाएँ और अनुदेशात्मक रणनीतियाँ उत्पन्न करके
(C) दैनिक स्थानापन्न शिक्षक व्यवस्था (Substitute Teacher Arrangements) की संस्थागत आवश्यकता को स्थायी रूप से हटाकर
(D) समय सारणी के टकरावों (Timetable Conflicts) को तेजी से सुलझाकर और शिक्षण कर्मचारियों के आवंटन को अनुकूलित करके

42. प्रशासनिक संसाधन आवंटन पर आईसीटी (ICT) के प्रभाव के संबंध में निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:
I. यह दोहराव वाले लिपिकीय कार्यों पर कर्मचारियों द्वारा बिताए जाने वाले समय को कम करता है।
II. यह इष्टतम बजट उपयोग के लिए डेटा-संचालित निर्णय लेने की अनुमति देता है।
III. यह वित्तीय लेखा परीक्षा (Financial Audit) में मानवीय पर्यवेक्षण की आवश्यकता को पूरी तरह से हटा देता है।

ऊपर दिए गए कथनों में से कौन से सही हैं?
(A) केवल I और II
(B) केवल II और III
(C) केवल I और III
(D) I, II, और III

Click Here to Buy book on Amazon

(D) खोए हुए डेटा के अनुरूप वित्तीय दंड सीधे लिपिक के मासिक वेतन से काटना।

29. विद्यालय प्रशासन में ई-ऑफिस (e-Office) प्रणाली को लागू करते समय, "फ़ाइल ट्रैकिंग सिस्टम" (File Tracking System - FTS) का उपयोग मुख्य रूप से किसके लिए किया जाता है?
(A) प्रशासनिक डेस्क पर फ़ाइल की आवाजाही और लंबित कार्रवाइयों की निगरानी करना
(B) विभागीय डाक प्रेषण सवारों के वास्तविक समय के जीपीएस स्थानों को ट्रैक करना
(C) विद्यालय के सभी कर्मचारियों की दैनिक उपस्थिति और आने-जाने के घंटों की निगरानी करना
(D) बारकोड लेबल को स्कैन करना और भौतिक विद्यालय पुस्तकालय पुस्तक सूची की जाँच करना

30. निम्नलिखित में से कौन सा विद्यालय में डिजिटल वित्तीय रिकॉर्ड बनाए रखने की एक महत्वपूर्ण आवश्यकता का सही वर्णन करता है?
(A) प्रशासनिक पारदर्शिता को बढ़ावा देने के लिए उन्हें सभी विद्यालय कर्मचारियों के लिए सार्वभौमिक रूप से सुलभ बनाया जाना चाहिए।
(B) डिजिटल स्टोरेज स्थान को सुरक्षित रखने के लिए प्रत्येक वित्तीय वर्ष के अंत में उन्हें स्थायी रूप से हटा दिया जाना चाहिए।
(C) उन्हें सभी प्रविष्टि संशोधनों को दर्ज करने वाला एक स्वचालित ऑडिट ट्रेल (Audit Trail) बनाए रखना चाहिए।
(D) उन्हें भौतिक बैंक खाता विवरण और पासबुक के साथ किसी नियमित वित्तीय समाधान (Financial Reconciliation) की आवश्यकता नहीं होती है।

31. विद्यालय प्रशासन द्वारा बल्क एसएमएस (Bulk SMS) प्रणाली का उपयोग करने का प्राथमिक लाभ क्या है?
(A) विस्तृत शैक्षणिक मूल्यांकन (Academic Assessment) संचालित करना
(B) अभिभावकों और शिक्षकों के बीच गहन दो-तरफा गुणात्मक चर्चाओं को सक्षम बनाना
(C) विद्यालय प्रबंधन समिति (School Management Committee - SMC) की आवश्यकता को समाप्त करना
(D) अभिभावकों को तत्काल, एक-तरफा तत्काल जानकारी का बड़े पैमाने पर प्रसार

32. किसी छात्र के विस्तृत समग्र प्रगति कार्ड (Holistic Progress Card) और व्यक्तिगत फीडबैक को अभिभावक के साथ सुरक्षित रूप से साझा करने के लिए प्रधानाचार्य के लिए कौन सी डिजिटल संचार विधि सबसे उपयुक्त है?
(A) विद्यालय के आधिकारिक सोशल मीडिया प्लेटफॉर्म पर प्रगति रिपोर्ट को सार्वजनिक रूप से प्रसारित करना
(B) सभी कक्षा अभिभावकों वाले एक खुले इंस्टेंट मैसेजिंग ग्रुप में दस्तावेज़ भेजना
(C) इसे एक सुरक्षित, पासवर्ड से सुरक्षित पोर्टल या आधिकारिक विद्यालय ऐप के माध्यम से भेजना
(D) प्राप्तकर्ता की पहचान सत्यापित किए बिना एक मानक फोन कॉल पर विवरण बोलना

33. जबकि त्वरित संचार के लिए थर्ड-पार्टी इंस्टेंट मैसेजिंग ऐप्स का उपयोग अक्सर किया जाता है, संवेदनशील प्रशासनिक दस्तावेजों के आधिकारिक प्रेषण के लिए अक्सर उन्हें हतोत्साहित किया जाता है, मुख्य रूप से:
(A) बुनियादी संस्थागत संदेश सेवाओं के लिए ली जाने वाली अत्यधिक मौद्रिक सदस्यता शुल्क के कारण
(B) डेटा गोपनीयता जोखिम, कमजोर सुरक्षा और आधिकारिक ऑडिट ट्रेल (Audit Trail) की कमी के कारण
(C) मानक डिजिटल दस्तावेज़ और छवि फ़ाइलों के प्रसारण को रोकने वाली तकनीकी सीमाओं के कारण
(D) उच्च गति वाले समर्पित एंटरप्राइज ब्रॉडबैंड नेटवर्क कनेक्शन (Enterprise Broadband Network Connection) पर अनिवार्य निर्भरता के कारण

NODIA

34. बायोमेट्रिक या आरएफआईडी (RFID) इनपुट को अभिभावक एसएमएस से जोड़ने वाली एक स्वचालित छात्र उपस्थिति अधिसूचना प्रणाली आईटी का उपयोग करने का एक उदाहरण है:
(A) कक्षा अध्यापक के प्रशासनिक लिपिकीय कार्यभार को व्यवस्थित रूप से बढ़ाना
(B) छात्र सीखने के परिणामों का निरंतर योगात्मक शैक्षणिक मूल्यांकन करना
(C) शिक्षण कर्मियों की कक्षा शैक्षणिक प्रभावशीलता को ट्रैक और मूल्यांकन करना
(D) छात्र सुरक्षा और समय की पाबंदी के संबंध में त्वरित अपडेट सुनिश्चित करना

35. नीचे दो कथन दिए गए हैं, एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में अंकित किया गया है:
अभिकथन (A): विद्यालय अभिभावक-शिक्षक संचार के लिए सामान्य मैसेजिंग ऐप्स के बजाय समर्पित मोबाइल अनुप्रयोगों (Dedicated Mobile Applications) का उपयोग बढ़ा रहे हैं।
कारण (R): समर्पित ऐप उपयोगकर्ता की गोपनीयता की रक्षा करते हुए संरचित, सुरक्षित और आधिकारिक तौर पर ऑडिट योग्य संचार चैनल प्रदान करते हैं।
(A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

परिणामस्वरुप दीर्घकालिक परिचालन दक्षता प्राप्त होती है।
कारण (R): आईसीटी समाधान कार्यप्रवाह को सुव्यवस्थित करते हैं, उपभोग्य लागत (जैसे कागज) को कम करते हैं, और समय के साथ महंगी प्रशासनिक त्रुटियों को कम करते हैं।
(A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

51. सुरक्षित सरकारी बैठकों के लिए राष्ट्रीय सूचना विज्ञान केंद्र (National Informatics Centre - NIC) द्वारा प्रदान किया जाने वाला आधिकारिक वीडियो कॉन्फ्रेंसिंग प्लेटफॉर्म है:
(A) भारतवीसी / एनआईसी-वीसी (BharatVC / NIC-VC)
(B) ज़ूम (Zoom)
(C) गूगल मीट (Google Meet)
(D) स्काइप (Skype)

52. निम्नलिखित में से किसे आधिकारिक वर्चुअल स्टाफ बैठक आयोजित करने के लिए मानक शिष्टाचार या प्रोटोकॉल नहीं माना जाता है?
(A) ऑडियो फीडबैक और पृष्ठभूमि के शोर को रोकने के लिए सभी न बोलने वाले प्रतिभागियों को म्यूट करना
(B) बैठक से पहले ईमेल के माध्यम से एजेंडा और प्रासंगिक दस्तावेज प्रसारित करना
(C) अधिकतम पहुँच सुनिश्चित करने के लिए सोशल मीडिया पर सार्वजनिक रुप से बैठक का लिंक साझा करना
(D) एक तटस्थ, पेशेवर पृष्ठभूमि का उपयोग करना और पर्याप्त प्रकाश व्यवस्था सुनिश्चित करना

53. वर्चुअल बैठकों के लिए उपयोग किए जाने वाले विद्यालय के आईटी नेटवर्क के संदर्भ में, "बैंडविड्थ" (Bandwidth) का अर्थ है:
(A) किसी नेटवर्क की अधिकतम डेटा अंतरण दर (Data Transfer Rate)
(B) डेस्कटॉप डिस्प्ले मॉनिटर स्क्रीन के भौतिक आयाम
(C) नेटवर्क डेटा पैकेट प्रेषण से पहले की प्रारंभिक समय विलंबता (Time Latency)
(D) स्थानीयकृत नेटवर्क सर्वर पर कुल उपलब्ध भंडारण क्षमता

54. एक प्रधानाचार्य एक वर्चुअल अनुशासन समिति (Disciplinary Committee) की बैठक रिकॉर्ड करना चाहता है। प्रशासनिक मानदंडों के अनुसार, सबसे महत्वपूर्ण पूर्व शर्त क्या है?
(A) यह अनिवार्य करना कि बैठक की वीडियो रिकॉर्डिंग सार्वजनिक सोशल वीडियो प्लेटफॉर्म पर अपलोड की जाए
(B) वीडियो कैप्चर फ़ंक्शन को बंद करते हुए विशेष रुप से ऑडियो स्ट्रीम रिकॉर्ड करना
(C) रिकॉर्ड की गई सत्र फ़ाइलों को संस्थागत अभिलेखागार में जमा करने से पहले संपादित और संशोधित करना
(D) रिकॉर्डिंग से पहले प्रतिभागियों को औपचारिक रुप से सूचित करना या स्पष्ट सहमति प्राप्त करना

55. सुरक्षित वर्चुअल प्रशासनिक बैठकों की मेजबानी के लिए निम्नलिखित दिशानिर्देशों पर विचार कीजिए:
I. प्रवेश से पहले प्रतिभागियों की स्क्रीनिंग के लिए वेटिंग रुम सुविधाओं का उपयोग करना।
II. मीटिंग लिंक में शामिल होने के लिए मजबूत पासवर्ड सुरक्षा लागू करना।
III. सभी निर्धारित उपस्थित लोगों के शामिल होने के बाद बैठक कक्ष को लॉक करना।
IV. डिफ़ॉल्ट रुप से सभी प्रतिभागियों को स्क्रीन-शेयरिंग अधिकार देना।
सुरक्षित प्रशासन के लिए कौन से दिशानिर्देश अनुशंसित हैं?
(A) केवल I, II, और III
(B) केवल I, III, और IV
(C) केवल II, III, और IV
(D) I, II, III, और IV

56. एक अनिवार्य ऑनलाइन विद्यालय प्रबंधन समिति (School Management Committee - SMC) की बैठक के दौरान, वर्चुअल प्लेटफॉर्म पर गंभीर सर्वर लैग का अनुभव होता है, और कई अभिभावक डिस्कनेक्ट हो जाते हैं। प्रधानाचार्य के लिए सबसे उपयुक्त कार्रवाई क्या है?
(A) आधिकारिक बैठक की कार्यवाही को तुरंत समाप्त करना और सभी डिस्कनेक्ट किए गए अभिभावक प्रतिनिधियों को अनुपस्थित के रुप में दर्ज करना।
(B) उपस्थित शिक्षक संकाय के साथ विशेष रुप से प्रशासनिक चर्चाओं को जारी रखना और बाध्यकारी समिति के कार्यवृत्त (Minutes of Meeting) को अंतिम रुप देना।
(C) समस्या निवारण (Troubleshooting) के लिए कार्यवाही को रोकना, और यदि समाधान न हो तो औपचारिक सूचना के साथ पुनर्निर्धारित करना।
(D) तकनीकी विफलताओं का श्रेय मौखिक रुप से विभागीय नेटवर्क प्रशासकों को देना और समिति को सरसरी तौर पर भंग कर देना।

57. वर्चुअल मीटिंग सुविधाओं और उनके प्रशासनिक कार्य के संबंध में गलत युग्म की पहचान कीजिए:
(A) ब्रेकआउट रुम्स (Breakout Rooms) – एक बड़े सत्र के भीतर संरचित छोटे समूह की चर्चाओं को सुगम बनाना
(B) स्क्रीन शेयरिंग (Screen Sharing) – सभी बैठक में उपस्थित लोगों को सांख्यिकीय रिपोर्ट या डिजिटल प्रस्तुतियाँ प्रदर्शित करना
(C) पोलिंग फ़ंक्शन (Polling Feature) – संस्थागत नीतियों पर अनाम डिजिटल मतदान और फीडबैक आयोजित करना

Downloaded from www.pdf.tube

(B) कंप्यूटर विज्ञान के छात्रों को एक व्यावहारिक कक्षा परियोजना के रूप में टूटे हुए लैब हार्डवेयर की मरम्मत करने का निर्देश देना।
(C) प्रसंस्करण समय बचाने के लिए निजी निधियों (Private Funds) का उपयोग करके स्थानीय मरम्मत तकनीशियनों को व्यक्तिगत रूप से शामिल करना और भुगतान करना।
(D) कंप्यूटर लैब को स्थायी रूप से बंद कर देना और पारंपरिक कागजी रिकॉर्ड प्रणालियों पर वापस लौटना।

86. किसी विद्यालय में एक नए एमआईएस (MIS) को लागू करने के लिए प्रभावी "परिवर्तन प्रबंधन" (Change Management) की आवश्यकता होती है। कौन सा कथन इस प्रक्रिया का सबसे अच्छा वर्णन करता है?
(A) प्रत्येक शैक्षणिक वर्ष की शुरुआत में आधिकारिक विद्यालय पोशाक डिज़ाइनों को समय-समय पर संशोधित करना।
(B) पूर्व सूचना या प्रशासनिक अपडेट जारी किए बिना परिचालन उपयोगकर्ता पासवर्ड को लगातार बदलना।
(C) नए उपकरणों के बारे में झिझक व्यक्त करने वाले सभी शिक्षण कर्मियों के लिए तत्काल स्थानांतरण आदेश जारी करना।
(D) व्यक्तियों और संस्थानों को डिजिटल परिचालन स्थिति में मार्गदर्शन करने वाली एक संरचित प्रक्रिया।

87. आईटी अपनाने में एक चुनौती और इसके प्रस्तावित समाधान के संबंध में गलत युग्म की पहचान कीजिए:
(A) चुनौती: हार्डवेयर की कमी — समाधान: आवंटित समग्र शिक्षा अनुदान का उपयोग करके कंप्यूटिंग उपकरण खरीदना
(B) चुनौती: डेटा गोपनीयता संबंधी चिंताएं — समाधान: सभी छात्र रिकॉर्ड को ऑनलाइन खुले तौर पर प्रकाशित करना
(C) चुनौती: सॉफ्टवेयर में भाषा की बाधा — समाधान: स्थानीयकृत, द्विभाषी उपयोगकर्ता इंटरफ़ेस ढांचे को तैनात करना
(D) चुनौती: कर्मचारियों के बीच कौशल अंतर — समाधान: संरचित, निरंतर आईसीटी क्षमता निर्माण कार्यशालाएं आयोजित करना

88. अवसंरचनात्मक चुनौतियों के बावजूद महत्वपूर्ण डिजिटल प्रशासनिक कार्यों (जैसे वेतन प्रसंस्करण) के निरंतर संचालन को सुनिश्चित करने के लिए, प्रधानाचार्य को तार्किक रूप से प्राथमिकता देनी चाहिए:
(A) प्रशासनिक कंप्यूटर सुविधा के आंतरिक सज्जा और सौंदर्यपूर्ण भौतिक लेआउट को बढ़ाना।
(B) बुनियादी नियमित लिपिकीय डेटा प्रविष्टि कार्यों के लिए प्रीमियम उच्च-रिज़ॉल्यूशन वाले डिस्प्ले मॉनिटर (Display Monitors) खरीदना।
(C) एडमिन डेस्क को विश्वसनीय यूपीएस (Uninterruptible Power Supply - UPS) पावर यूनिट और द्वितीयक इंटरनेट कनेक्शन से लैस करना।
(D) दैनिक प्रशासनिक कंप्यूटर सिस्टम का उपयोग प्रति कार्यालय कार्यकर्ता कड़ाई से एक घंटे तक सीमित करना।

89. "वेंडर लॉक-इन" (Vendor Lock-in) आईटी खरीद में एक चुनौती है जहाँ एक विद्यालय या विभाग एकल सॉफ्टवेयर प्रदाता पर निर्भर हो जाता है। नीति स्तर पर इसे तार्किक रूप से कैसे कम किया जा सकता है?
(A) सदी भर के संविदात्मक नियमों वाले दीर्घकालिक अनन्य सेवा समझौतों (Service Agreements) को निष्पादित करके
(B) सॉफ्टवेयर समाधानों को पूरी तरह से खारिज करके और मैन्युअल कागजी प्रशासन को बनाए रखकर
(C) सॉफ्टवेयर विक्रेताओं को उनकी मानक वाणिज्यिक खरीद दरों से दोगुना मुआवजा देकर
(D) ओपन-सोर्स सॉफ्टवेयर (Open-Source Software) और ओपन डेटा मानकों को अपनाकर

NODIA

90. नीचे दो कथन दिए गए हैं, एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में अंकित किया गया है:
अभिकथन (A): विद्यालयों में सफल आईटी अपनाने के लिए प्रशासनिक सॉफ्टवेयर का एकमुश्त संस्थापन अपर्याप्त है।
कारण (R): आईटी प्रणालियों की प्रयोज्यता और सुरक्षा को बनाए रखने के लिए निरंतर उपयोगकर्ता प्रशिक्षण, सॉफ्टवेयर अपडेट और विश्वसनीय तकनीकी सहायता आवश्यक है।
(A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

91. राष्ट्रीय डिजिटल शिक्षा प्लेटफॉर्म 'दीक्षा' (Digital Infrastructure for Knowledge Sharing - DIKSHA) का प्राथमिक अर्थ क्या है?
(A) डायरेक्ट इंफॉर्मेशन एंड नॉलेज सिस्टम फॉर हायर एकेडमिक्स (Direct Information and Knowledge System for Higher Academics)
(B) डिजिटल इंफ्रास्ट्रक्चर फॉर नॉलेज शेयरिंग (Digital Infrastructure for Knowledge Sharing)
(C) डिस्ट्रीब्यूटेड इंटरएक्टिव नॉलेज सिस्टम फॉर ह्यूमन एडवांसमेंट (Distributed Interactive Knowledge System for Human Advancement)
(D) डिजिटल इनिशिएटिव फॉर किड्स एंड स्कूल हेडमास्टर्स (Digital Initiative for Kids and School Headmasters)

92. दीक्षा (DIKSHA) "एक राष्ट्र, एक डिजिटल प्लेटफॉर्म" (One Nation, One Digital Platform) के दर्शन पर काम करता है। विद्यालय प्रशासन और शिक्षाशास्त्र के संदर्भ में, इसका अर्थ है:

STUDYING FROM PDFs?

THINK AGAIN.

If you are studying only from PDFs,
you are wasting valuable time.

Research shows that learning from
PRINTED BOOKS has up to
4× HIGHER RETENTION
than studying from screens.

PRINT BOOK = BETTER MEMORY

PDF = LOWER RETENTION

Those who study from **PRINTED BOOKS**
move **AHEAD.**

Others are left **BEHIND**
in competition.

In competitive exams,
being average is not enough.

STAY ONE STEP AHEAD.

(Demographic Details) के अधीन छात्र आधार संख्या
(B) समेकित वार्षिक और अंतिम शैक्षणिक परीक्षा प्रदर्शन ग्रेड
(C) व्यक्तिगत सोशल मीडिया अकाउंट पासवर्ड
(D) छात्रवृत्ति मानचित्रण के लिए एससी, एसटी, ओबीसी और दिव्यांग (Children with Special Needs - CWSN) सहित सामाजिक-आर्थिक श्रेणियां

65. विद्यालय डेटा प्रबंधन के संदर्भ में, "डेटा अखंडता" (Data Integrity) का तात्पर्य है:
(A) अत्यधिक एन्क्रिप्शन प्रोटोकॉल लागू करना ताकि संस्था के अधिकृत प्रमुख भी संग्रहीत रिकॉर्ड को न पढ़ सकें
(B) यह सुनिश्चित करना कि भंडारण और हस्तांतरण के दौरान डेटा सटीक, सुसंगत और अपरिवर्तित रहे
(C) सभी प्रशासनिक और शैक्षणिक डेटा के भंडारण को विशेष रूप से पारंपरिक भौतिक कागजी बही-खातों पर अनिवार्य बनाना
(D) छात्र डेटाबेस रिकॉर्ड को बाहरी शैक्षिक प्रौद्योगिकी विक्रेताओं को नैतिक रूप से बेचकर उनका व्यावसायीकरण करना

66. UDISE+ में मॉड्यूल और उनके लक्षित डेटा के संबंध में सही युग्म की पहचान कीजिए:
(A) अनुभाग 1 (विद्यालय प्रोफ़ाइल) – विस्तृत व्यक्तिगत छात्र अंतिम शैक्षणिक परीक्षा ग्रेड एकत्र करता है
(B) अनुभाग 3 (शिक्षण कर्मचारी) – ऐतिहासिक पूर्व छात्र वित्तीय योगदान और दान पर जानकारी एकत्र करता है
(C) अनुभाग 4 (नामांकन) – गैर-शिक्षण प्रशासनिक कर्मचारियों की कुल संख्या पर सांख्यिकीय डेटा एकत्र करता है
(D) अनुभाग 2 (भौतिक सुविधाएं) – अवसंरचना, उपयोगिता और प्रयोगशाला डेटा एकत्र करता है

67. विद्यालय डेटाबेस (जैसे UDISE+) के लिए डेटा सत्यापन अधिकारी (Data Validation Officer) के रूप में प्रधानाचार्य की भूमिका के संबंध में निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:
I. प्रधानाचार्य प्रस्तुत डेटा की प्रामाणिकता को प्रमाणित करने के लिए कानूनी रूप से जिम्मेदार है।
II. डेटा प्रस्तुत करने में विसंगतियों से समग्र शिक्षा (Samagra Shiksha) अनुदान जारी करने में त्रुटि हो सकती है।
III. प्रधानाचार्य डिजिटल हस्ताक्षर प्राधिकार एक अतिथि शिक्षक को सौंप सकता है।
ऊपर दिए गए कथनों में से कौन से सही हैं?
(A) केवल I और II
(B) केवल II और III
(C) केवल I और III
(D) I, II, और III

68. छात्र डेटाबेस को समेकित करते समय, एमआईएस (MIS) समान नाम, जन्म तिथि और माता-पिता के नाम लेकिन अलग-अलग छात्र आईडी वाले कई रिकॉर्ड को चिह्नित (Flag) करता है। तार्किक रूप से, सबसे तार्किक प्रशासनिक कदम क्या है?
(A) सिस्टम त्रुटि सूचनाओं को समाप्त करने के लिए डेटाबेस से सभी चिह्नित छात्र रिकॉर्ड को तुरंत हटा दें।
(B) बिना किसी सत्यापन के सीधे एकल कक्षा रोस्टर में सभी चिह्नित छात्र प्रोफाइल को समेकित और आवंटित करें।
(C) भौतिक रजिस्टरों का सत्यापन करें, दोहरे रिकॉर्ड की जाँच करें और प्रोटोकॉल के अनुसार अनावश्यक आईडी को निष्क्रिय करें।
(D) इस धारणा पर सिस्टम त्रुटि फ़्लैग को बायपास करें कि रिकॉर्ड का दोहराव आधिकारिक विद्यालय अनुदान को प्रभावित नहीं करता है।

69. केंद्रीकृत कर्मचारी डेटाबेस (जैसे HRMS) के पहुँच अधिकारों (Access Rights) के संबंध में निम्नलिखित में से कौन सा कथन गलत है?
(A) सहयोग को बढ़ावा देने के लिए शिक्षक सहकर्मियों की सर्विस बुक प्रविष्टियों को संपादित कर सकते हैं।
(B) व्यक्तिगत शिक्षक व्यक्तिगत वेतन पर्ची और अवकाश शेष देखने के लिए अधिकृत डिजिटल पहुँच बनाए रखते हैं।
(C) विद्यालय प्रमुख के पास अपने अधिकार क्षेत्र के तहत कर्मचारियों के सेवा रिकॉर्ड के लिए प्रशासनिक देखने का अधिकार होता है।
(D) केंद्रीय निदेशालय प्रशासक पूरे सिस्टम में अपडेट के लिए आवश्यक मास्टर सुपर-यूज़र विशेषाधिकार बनाए रखते हैं।

70. विद्यालय डेटाबेस में दिव्यांग बच्चों (Children with Special Needs - CWSN) के डेटा की सटीक प्रविष्टि और निम्नलिखित के बीच एक सीधा कारण-और-प्रभाव संबंध है:
(A) विद्यालय को प्रतिवर्ष प्रदान किए जाने वाले सामान्य परिचालन बजट आवंटन में एक व्यवस्थित कमी
(B) संस्था प्रमुख के लिए अनिवार्य स्थानांतरण आदेशों का तत्काल प्रशासनिक जारी होना
(C) सभी ग्रेड स्तरों में मानकीकृत वार्षिक शैक्षणिक परीक्षाओं का पूर्ण आधिकारिक रद्दीकरण
(D) विशेष शिक्षकों, एस्कॉर्ट भत्तों और विशेष शिक्षण सामग्री का सरकारी आवंटन

71. विद्यालय प्रशासन से संबंधित साइबर सुरक्षा शब्दावली में, "फ़िशिंग" (Phishing) का क्या अर्थ है?
(A) कॉपीराइट वाली डिजिटल पाठ्यपुस्तकों और अनुदेशात्मक सामग्री को गैर-कानूनी रूप से डाउनलोड करना और वितरित करना
(B) कर्मचारियों को पासवर्ड या गोपनीय डेटा प्रकट करने के लिए छल करने वाले धोखाधड़ी वाले संदेश
(C) केंद्रीय विद्यालय सर्वर अवसंरचना के भीतर होने वाली एक विनाशकारी भौतिक हार्डवेयर विफलता

Click Here to Buy book on Flipkart

9. (D) प्रशासनिक कार्यप्रवाह (Workflows) को डिजिटाइज़ करने से पहले उन्हें पुनर्डिज़ाइन और सुव्यवस्थित करना
बिजनेस प्रोसेस री-इंजीनियरिंग (Business Process Re-engineering – BPR) का अर्थ मौजूदा प्रशासनिक कार्यप्रवाह (Workflows) का मौलिक पुनर्मूल्यांकन और पुनर्डिज़ाइन करना है। केवल कागजी प्रक्रियाओं का डिजिटलीकरण करने के बजाय, BPR प्रक्रियाओं से अनावश्यक चरणों को हटाकर उन्हें सरल बनाता है। यह डिजिटल समाधानों के माध्यम से प्रशासनिक गति, पारदर्शिता और उत्पादकता में क्रांतिकारी सुधार लाने के लिए एक पूर्व-आवश्यकता के रूप में कार्य करता है।

10. (A) कर्मचारियों के लिए एक प्रशिक्षण कार्यशाला आयोजित करना और कागजी आवेदनों के लिए एक अंतिम तिथि (Cutoff Date) निर्धारित करना।
नई ई-गवर्नेंस प्रणाली को अपनाते समय क्षमता निर्माण (Capacity Building) और परिवर्तन प्रबंधन आवश्यक होता है। कर्मचारियों के लिए प्रशिक्षण कार्यशाला आयोजित करने से उनकी तकनीकी दक्षता बढ़ती है। साथ ही, कागजी आवेदनों हेतु अंतिम तिथि (Cutoff Date) निर्धारित करने से डिजिटल मोड में सुचारु संक्रमण (Smooth Transition) सुनिश्चित होता है, जिससे कार्य का दोहराव समाप्त होता है और संस्थागत दक्षता बढ़ती है।

11. (B) एडुडेल (Edudel)
शिक्षा निदेशालय, दिल्ली सरकार द्वारा मुख्य प्रशासनिक एवं शैक्षणिक संचार हेतु आधिकारिक वेब पोर्टल के रूप में एडुडेल (Edudel) का संचालन किया जाता है। यह पोर्टल परिपत्रों के प्रसार, प्रबंधन सूचना प्रणाली (Management Information System – MIS), छात्र डेटाबेस तथा कर्मचारी मॉड्यूल को एकीकृत करता है। यह विद्यालय प्रशासन और निदेशालय के मध्य एक केंद्रीकृत सूचना प्लेटफॉर्म की भूमिका निभाता है।

12. (C) केवल I और III
एडुडेल (Edudel) पोर्टल प्रबंधन सूचना प्रणाली (Management Information System – MIS) के माध्यम से छात्र नामांकन के वास्तविक समय के ट्रैकिंग और विशिष्ट छात्र आईडी (Unique Student ID) निर्माण की सुविधा देता है। हालांकि, कर्मचारियों के व्यक्तिगत सेवा रिकॉर्ड (Service Records) की गोपनीयता बनाए रखने हेतु उन्हें सार्वजनिक पहुँच से सुरक्षित रखा जाता है, ताकि डेटा सुरक्षा और निजता का उल्लंघन न हो।

13. (A) दोहरे नामांकन को रोकने और विद्यालयों में छात्रों की आवाजाही को ट्रैक करने के लिए
प्रबंधन सूचना प्रणाली (Management Information System – MIS) में निर्मित विशिष्ट छात्र आईडी (Unique Student ID) का प्राथमिक उद्देश्य प्रणाली में दोहरे नामांकन (Duplicate Enrollment) को रोकना है। यह पहचान संख्या छात्र के शैक्षणिक इतिहास, विद्यालय स्थानांतरण और योजनाओं के लाभों की सटीक ट्रैकिंग सुनिश्चित करती है। इससे प्रशासनिक पारदर्शिता बनी रहती है और कल्याणकारी योजनाओं का लक्षित वितरण संभव होता है।

14. (C) राजनीतिक दल की खुफिया फाइलों तक पहुँच प्राप्त करना
विद्यालय प्रमुख (Head of School) के विभागीय MIS पोर्टल में केवल शैक्षणिक और प्रशासनिक मॉड्यूल शामिल होते हैं, जैसे स्टाफ स्थानांतरण, बजट आवंटन, खर्चों का विवरण और कर्मचारी उपस्थिति। राजनीतिक दल की खुफिया फाइलों तक पहुँच प्राप्त करना विद्यालय प्रशासन की वैधानिक सीमा से बाहर है तथा विभागीय सूचना प्रणालियों (Information Systems) का इस प्रकार का कोई उद्देश्य नहीं होता है।

15. (D) एमआईएस कर्मचारी मॉड्यूल (MIS Employee Module) – कर्मचारियों का कार्यमुक्त होना और कार्यभार ग्रहण करना (Relieving and Joining)
एडुडेल (Edudel) के एमआईएस कर्मचारी मॉड्यूल का उपयोग शिक्षकों एवं कर्मचारियों के स्थानांतरण के बाद ऑनलाइन कार्यमुक्त होने (Relieving) तथा नया कार्यभार ग्रहण करने (Joining) की प्रक्रिया हेतु होता है। यह मॉड्यूल कर्मचारियों के सेवा रिकॉर्ड को अपडेट रखता है। CALTOONZ कंप्यूटर-सहायता प्राप्त शिक्षण के लिए है, जबकि UDISE+ एक राष्ट्रीय शैक्षणिक डेटाबेस प्लेटफॉर्म है।

16. (A) III, II, I, IV
ई-गवर्नेंस प्रणाली में EWS/DG ऑनलाइन प्रवेश प्रक्रिया का सही क्रम सबसे पहले अभिभावकों द्वारा ऑनलाइन पंजीकरण (Online Registration) करना है। इसके बाद कम्प्यूटरीकृत ड्रॉ घोषित किया जाता है। चयनित छात्रों के मूल दस्तावेजों का सत्यापन (Document Verification) संबंधित विद्यालय द्वारा होता है। अंत में, विद्यालय एमआईएस (MIS) पोर्टल पर छात्र की प्रवेश स्थिति को आधिकारिक रूप से अपडेट किया जाता है।

17. (B) विद्यालय B में कार्यभार ग्रहण करने में सक्षम बनाने के लिए MIS पोर्टल के माध्यम से शिक्षक को ऑनलाइन कार्यमुक्त (Relieve) करना
किसी शिक्षक के स्थानांतरण के समय वर्तमान विद्यालय प्रमुख का प्रशासनिक दायित्व एमआईएस (MIS) पोर्टल के माध्यम से शिक्षक को ऑनलाइन कार्यमुक्त (Relieve) करना है। यह डिजिटल प्रक्रिया नए विद्यालय को अपने एमआईएस डेटाबेस में शिक्षक को ऑनलाइन कार्यभार ग्रहण (Joining) कराने की अनुमति देती है, जिससे सेवा रिकॉर्ड की निरंतरता बनी रहती है और वेतन प्रसंस्करण में बाधा नहीं आती।

NODIA

18. (D) भोजन करने वाले छात्रों की दैनिक संख्या
पीएम पोषण (PM POSHAN) योजना की पारदर्शिता हेतु विद्यालयों को दैनिक आधार पर लाभान्वित छात्रों की संख्या को डिजिटल रूप से अपडेट करना अनिवार्य होता है। यह रियल-टाइम डेटा प्रविष्टि खाद्य सामग्री के आवंटन, निधि उपयोग (Fund Utilization) तथा योजना के प्रभावी क्रियान्वयन की निगरानी में मदद करती है, जिससे संसाधनों की बर्बादी और अनियमितताओं पर रोक लगती है।

79. प्रशासनिक उद्देश्यों के लिए उपयोग किए जाने वाले विद्यालय के वाई-फाई (Wi-Fi) नेटवर्क को सुरक्षित करने के लिए, संस्था प्रमुख को यह सुनिश्चित करना होगा:
(A) स्थानीय समुदाय की डिजिटल पहुँच को बढ़ावा देने के लिए वायरलेस नेटवर्क को बिना पासवर्ड सुरक्षा के अनएन्क्रिप्टेड छोड़ दें।
(B) सार्वभौमिक कर्मचारी और छात्र उपयोग के लिए कक्षा के ब्लैकबोर्ड पर प्रशासनिक वाई-फाई एक्सेस पासवर्ड खुले तौर पर प्रदर्शित करें।
(C) आधिकारिक दैनिक परिचालन विद्यालय घंटों के दौरान संस्थागत वायरलेस राउटर अवसंरचना को पूरी तरह से बंद कर दें।
(D) WPA2/WPA3 एन्क्रिप्शन के साथ नेटवर्क को सुरक्षित करें और MAC फ़िल्टरिंग के माध्यम से पहुँच को प्रतिबंधित करें।

80. साइबर सुरक्षा उल्लंघन का पता चलने पर विद्यालय प्रशासन द्वारा पालन की जाने वाली बुनियादी आईटी घटना प्रतिक्रिया योजना (IT Incident Response Plan) के मानक चरणों को व्यवस्थित कीजिए:
I. रोकथाम (प्रभावित प्रणालियों को डिस्कनेक्ट करना)
II. पहचान (उल्लंघन का पता लगाना)
III. पुनर्प्राप्ति (बैकअप से डेटा बहाल करना)
IV. उन्मूलन (खतरे/मैलवेयर को हटाना)
V. घटना के बाद का विश्लेषण (पुनरावृत्ति को रोकने के लिए नीतियों की समीक्षा करना)
(A) II, I, IV, III, V
(B) I, II, III, IV, V
(C) II, IV, I, III, V
(D) I, III, II, V, IV

81. सरकारी विद्यालय प्रशासन के संदर्भ में, "डिजिटल विभाजन" (Digital Divide) मुख्य रूप से किसके लिए चुनौती पेश करता है?
(A) केंद्रीकृत निदेशालय मुख्यालय कार्यालयों के लिए महंगे उच्च-स्तरीय सर्वर हार्डवेयर की खरीद करना
(B) आर्थिक रूप से कमजोर छात्रों के लिए न्यायसंगत डिजिटल पहुँच (Digital Access) और ई-लर्निंग सुनिश्चित करना
(C) संस्थागत कर्मियों के लिए सटीक वार्षिक सामान्य भविष्य निधि चक्रवृद्धि ब्याज दरों की गणना करना
(D) विद्यालय प्रशासनिक कर्मचारियों के बीच केंद्रीय सिविल सेवा आचरण नियमों (CCS Conduct Rules) का अनुपालन लागू करना

82. सरकारी विद्यालय प्रशासन में आईटी को अपनाने में अक्सर सामना की जाने वाली निम्नलिखित अवसंरचनात्मक बाधाओं पर विचार कीजिए:
I. असंगत इंटरनेट कनेक्टिविटी और कम बैंडविड्थ
II. पर्याप्त यूपीएस बैकअप के बिना बार-बार बिजली कटौती
III. हार्डवेयर का अप्रचलन जिसके कारण सॉफ्टवेयर असंगति होती है
IV. प्रत्येक विद्यालय में अत्यधिक प्रशिक्षित आईटी कर्मियों की अत्यधिक उपलब्धता
ऊपर दिए गए कथनों में से कौन से चुनौतियों की सही पहचान करते हैं?
(A) केवल I, II, और III
(B) केवल II, III, और IV
(C) केवल I, III, और IV
(D) I, II, III, और IV

83. आईटी अपनाने में एक महत्वपूर्ण चुनौती वरिष्ठ प्रशासनिक और शिक्षण कर्मचारियों के बीच "टेक्नोफोबिया" (Technophobia) है। इसे दूर करने के लिए प्रधानाचार्य के लिए सबसे अच्छी प्रशासनिक रणनीति क्या है?
(A) चरणबद्ध कार्यान्वयन का उपयोग करें, तकनीक-प्रेमी सहकर्मी मेंटर्स नियुक्त करें, और छोटी सफलताओं को प्रोत्साहित करें।
(B) प्रतिकूल प्रदर्शन मूल्यांकन प्रविष्टियों की स्पष्ट धमकी के तहत तत्काल अनुपालन अनिवार्य करें।
(C) तकनीक से डरने वाले वरिष्ठ कर्मियों को सभी मुख्य प्रशासनिक कर्तव्यों और जिम्मेदारियों से पूरी तरह से मुक्त करें।
(D) वरिष्ठ कर्मचारियों की ओर से नियमित डिजिटल कार्यों को निष्पादित करने के लिए विशेष रूप से युवा अनुबंध कर्मियों को शामिल करें।

84. निम्नलिखित में से कौन सा आमतौर पर विद्यालय प्रशासन में ई-गवर्नेंस को अपनाने में एक महत्वपूर्ण संस्थागत बाधा नहीं है?
(A) पारंपरिक प्रशासनिक कार्य संस्कृतियों को बदलने के लिए कर्मचारियों का व्यापक विरोध
(B) विभिन्न विभागीय सॉफ्टवेयर प्रबंधन पोर्टलों के बीच प्रणालीगत अंतर-संचालनीयता (Interoperability) की कमी
(C) खरीद कोष (Procurement Funds) की अप्रतिबंधित उपलब्धता
(D) अंतिम-उपयोगकर्ताओं के लिए निरंतर आईसीटी प्रशिक्षण और क्षमता निर्माण का अपर्याप्त प्रावधान

85. एक प्रधानाचार्य को एहसास होता है कि विद्यालय की कंप्यूटर लैब के लिए वार्षिक रखरखाव अनुबंध (Annual Maintenance Contract - AMC) समाप्त हो गया है, और मशीनें खराब हो रही हैं, जिससे शिक्षण और प्रशासनिक डेटा प्रविष्टि दोनों बाधित हो रही हैं। प्रक्रियात्मक रूप से सही कार्रवाई क्या है?
(A) सामान्य वित्तीय नियमों (General Financial Rules - GFR) के अनुसार गवर्नमेंट ई-मार्केटप्लेस (Government e-Marketplace - GeM) पोर्टल के माध्यम से एएमसी नवीनीकरण या मरम्मत सेवाएं प्राप्त करना।

NODIA

(B) इसका उद्देश्य डिजिटल, ऑनलाइन और प्रसारण शिक्षा से संबंधित सभी राष्ट्रीय प्रयासों को एकीकृत करना है।
(C) इसमें 'एक कक्षा, एक चैनल' के तहत प्रति कक्षा स्तर समर्पित शैक्षिक टीवी चैनल शामिल हैं।
(D) यह रेडियो प्रसारण और पॉडकास्ट के माध्यम से व्यापक बहु-विध शैक्षिक सामग्री प्रदान करता है।

100. निपुण भारत (NIPUN Bharat) लक्ष्यों को दीक्षा (DIKSHA) प्लेटफॉर्म के साथ एकीकृत करने का प्राथमिक प्रशासनिक उद्देश्य क्या है?
(A) प्राथमिक छात्रों के शारीरिक स्वास्थ्य मापदंडों और बॉडी मास इंडेक्स (Body Mass Index) की लगातार निगरानी करना।
(B) देश भर में कक्षा 3 के सभी छात्रों के लिए अनिवार्य केंद्रीकृत राष्ट्रीय प्रतियोगी परीक्षाएं आयोजित करना।
(C) बुनियादी साक्षरता और संख्यात्मकता (Foundational Literacy and Numeracy - FLN) को लक्षित करने वाले डिजिटल संसाधन और प्रशिक्षण मॉड्यूल प्रदान करना।
(D) सभी प्राथमिक विद्यालयी शिक्षण को स्थायी रूप से केवल ऑनलाइन वर्चुअल मॉडल में परिवर्तित करना।

Downloaded from www.pdf.tube

(A) यह अनिवार्य करना कि सभी शैक्षणिक संस्थान कंप्यूटर हार्डवेयर का एक विशिष्ट ब्रांड खरीदें और संचालित करें।
(B) पाठ्यक्रम से जुड़े डिजिटल कंटेंट का एक केंद्रीकृत रिपॉजिटरी जो सभी राज्यों में सुलभ हो।
(C) सभी स्वतंत्र राज्य शिक्षा विभागों को एक एकल केंद्रीकृत राष्ट्रीय मंत्रालय में समेकित करना।
(D) सभी ग्रेड स्तरों और शैक्षणिक विषयों में एक एकल मानकीकृत भौतिक पाठ्यपुस्तक लागू करना।

93. एक प्रधानाचार्य शिक्षण कर्मचारियों के व्यावसायिक विकास की निगरानी करना चाहता है। दीक्षा (DIKSHA) प्लेटफॉर्म के साथ निष्ठा (National Initiative for School Heads' and Teachers' Holistic Advancement - NISHTHA) का एकीकरण इस प्रशासनिक कार्य को कैसे सुगम बनाता है?
(A) यह शिक्षक प्रशिक्षण कार्यक्रमों के लिए पूर्णता को ट्रैक करता है और डिजिटल प्रमाण पत्र जारी करता है।
(B) यह ऐसे उपकरण प्रदान करता है जो विद्यालय प्रमुखों को शिक्षक लैपटॉप स्क्रीन को दूरस्थ रूप से एक्सेस करने और नियंत्रित करने में सक्षम बनाते हैं।
(C) यह व्यक्तिगत शिक्षक संपत्तियों की पृष्ठभूमि में स्वचालित रूप से वित्तीय जाँच करता है।
(D) यह कार्यशालाओं में भाग लेने में बिताए गए दिनों के लिए स्वचालित रूप से वेतन कटौती की गणना और निष्पादन करता है।

94. राष्ट्रीय डिजिटल प्लेटफॉर्म के संबंध में सही कथन की पहचान कीजिए:
(A) पीएम ई-विद्या (PM e-VIDYA) विशेष रूप से तृतीयक स्तर के इंजीनियरिंग छात्रों के लिए डिज़ाइन की गई एक शैक्षिक पहल का प्रतिनिधित्व करता है।
(B) शगुन (Shagun) पोर्टल विद्यालय यात्राओं के लिए समूह रेल यात्रा बुक करने के लिए एक विशेष आरक्षण प्रणाली के रूप में कार्य करता है।
(C) ई-पाठशाला (e-Pathshala) डिजिटल पाठ्यपुस्तकों की मेजबानी करता है; दीक्षा (DIKSHA) क्यूआर-कोडित पुस्तकें और शिक्षक मॉड्यूल प्रदान करता है।
(D) एनआरओईआर (National Repository of Open Educational Resources - NROER) उपयोगकर्ताओं से अनिवार्य वार्षिक सदस्यता शुल्क लेता है।

95. एक प्रधानाचार्य यह अनिवार्य करता है कि सभी शिक्षकों को पाठ योजना के लिए दीक्षा (DIKSHA) संसाधनों का उपयोग करना चाहिए। एक शिक्षक का तर्क है कि दीक्षा में केवल अंग्रेजी और हिंदी में सामग्री है, जो क्षेत्रीय भाषा निर्देश के लिए इसके उपयोग को सीमित करती है। प्रधानाचार्य द्वारा दिया जाने वाला सबसे तथ्यात्मक रूप से सही प्रशासनिक उत्तर क्या है?
(A) "आप अपने मूल्यांकन में सटीक हैं; दीक्षा कड़ाई से एक द्विभाषी प्लेटफॉर्म के रूप में कार्य करता है।"
(B) "भाषाई पहुँच डिजिटल शिक्षा प्लेटफॉर्म के भीतर कोई परिचालन प्रासंगिकता नहीं रखती है।"
(C) "संस्थान प्रत्येक व्यक्तिगत कक्षा के लिए एक समर्पित पेशेवर अनुवादक की भर्ती करेगा।"
(D) "दीक्षा राज्य द्वारा अपलोड की गई क्षेत्रीय सामग्री के साथ कई भाषाओं का समर्थन करता है।"

96. दीक्षा (DIKSHA) प्लेटफॉर्म पर निम्नलिखित में से कौन सी सुविधा उपलब्ध नहीं है?
(A) पाठ्यपुस्तक से जुड़ी डिजिटल सामग्री तक पहुँचने के लिए क्यूआर कोड स्कैनर
(B) शिक्षक निरंतर व्यावसायिक विकास के लिए पाठ्यक्रम मॉड्यूल
(C) विद्यालय वित्तीय निवेश के लिए एक वास्तविक समय स्टॉक ट्रेडिंग इंटरफ़ेस
(D) छात्रों के लिए मूल्यांकन उपकरण और इंटरैक्टिव क्विज़

97. सूची I में दिए गए राष्ट्रीय डिजिटल प्लेटफॉर्म को सूची II में उसके प्राथमिक कार्य के साथ सुमेलित कीजिए:
सूची I: (Digital Platform)
P. ओ-लैब्स (Online Labs - O-LABS)
Q. शगुन (Shagun)
R. एनआरओईआर (National Repository of Open Educational Resources - NROER)
सूची II: (Primary Function)
1. मुक्त शैक्षणिक संसाधन (Open Educational Resources)
2. वर्चुअल विज्ञान प्रयोग (Virtual Science Experiments)
3. समग्र शिक्षा और विद्यालय रिपॉजिटरी की निगरानी
(A) P-1, Q-2, R-3
(B) P-2, Q-3, R-1
(C) P-3, Q-1, R-2
(D) P-2, Q-1, R-3

98. शिक्षा मंत्रालय द्वारा शुरू किए गए 'शगुन' (Shagun) पोर्टल के कार्य का सही वर्णन निम्नलिखित में से कौन सा है?
(A) यह प्राथमिक विद्यालय के छात्रों को सीधे नकद कल्याणकारी हस्तांतरण का प्रबंधन करता है।
(B) यह मध्याह्न भोजन आपूर्ति के लिए एक केंद्रीकृत सरकारी खरीद पोर्टल (Government Procurement Portal) के रूप में कार्य करता है।
(C) यह सेवानिवृत्त वरिष्ठ शिक्षकों के लिए एक अनन्य रोजगार भर्ती पोर्टल के रूप में काम करता है।
(D) यह समग्र शिक्षा के लिए ऑनलाइन निगरानी के साथ एक सर्वोत्तम-अभ्यास भंडार (Best-Practices Repository) को जोड़ता है।

99. पीएम ई-विद्या (PM e-VIDYA) पहल के बारे में निम्नलिखित में से कौन सा कथन गलत है?
(A) यह विशेष रूप से शहरी ब्रॉडबैंड से लैस विद्यालयों तक पहुँच को सीमित करता है।

NODIA

(D) एंड-टू-एंड एन्क्रिप्शन (End-to-End Encryption) – बोले गए मीटिंग ऑडियो को स्वचालित रूप से टेक्स्ट में ट्रांसक्राइब करना

58. एंटरप्राइज टूल का उपयोग करके प्रधानाचार्य द्वारा औपचारिक आधिकारिक वीडियो कॉन्फ्रेंस स्थापित करने और आयोजित करने के सही क्रम को व्यवस्थित कीजिए:

I. बैठक का समय निर्धारित करें और पासवर्ड के साथ एक सुरक्षित लिंक उत्पन्न करें।
II. उद्देश्य की पहचान करें और बैठक का एजेंडा तैयार करें।
III. हितधारकों को लिंक, एजेंडा और शामिल होने के निर्देश प्रसारित करें।
IV. सत्र के आधार पर बैठक के कार्यवृत्त (Minutes of Meeting) तैयार और प्रसारित करें।
V. बैठक की मेजबानी करें, सत्यापित प्रतिभागियों को प्रवेश दें, और उपस्थिति दर्ज करें।

(A) II, I, III, V, IV
(B) I, II, III, V, IV
(C) II, III, I, V, IV
(D) I, III, II, IV, V

59. किसी सरकारी विद्यालय में औपचारिक रूप से आयोजित वर्चुअल स्टाफ बैठक के दौरान लिए गए निर्णयों की कानूनी या प्रशासनिक वैधता क्या है, यह मानते हुए कि कोरम और प्रोटोकॉल बनाए रखे गए हैं?

(A) वे कानूनी रूप से अमान्य और गैर-बाध्यकारी (Non-Binding) रहते हैं जब तक कि बाद की भौतिक सभा के दौरान पूरी तरह से पुन: पुष्टि न की जाए।
(B) यदि कार्यवृत्त (Minutes of Meeting) ठीक से प्रलेखित और स्वीकृत हैं, तो वे भौतिक बैठकों के समान कानूनी महत्व रखते हैं।
(C) वे प्रशासनिक निर्णयों को छोड़कर विशेष रूप से मामूली शैक्षणिक नियमित मामलों के लिए मान्य स्थिति रखते हैं।
(D) वे संस्थागत आईटी कर्मियों के लिए कड़ाई से बाध्यकारी कानूनी दायित्वों की स्थापना करते हैं जबकि अन्य संकाय को छूट देते हैं।

60. एक वर्चुअल स्टाफ बैठक के दौरान, एक अज्ञात उपयोगकर्ता पहुँच प्राप्त करता है और कार्यवाही में व्यवधान डालता है। इस घटना को आमतौर पर "ज़ूमबॉम्बिंग" (Zoombombing) के रूप में जाना जाता है। भविष्य मेंइसे रोकने के लिए प्रधानाचार्य को यह सुनिश्चित करना होगा:

(A) इलेक्ट्रॉनिक मेल के माध्यम से मीटिंग एक्सेस लिंक भेजे जाने को स्थायी रूप से प्रतिबंधित किया जाए
(B) सख्त प्रमाणीकरण और वेटिंग रूम प्रोटोकॉल लागू किए जाएं
(C) संस्थागत संचालन में वर्चुअल वीडियो कॉन्फ्रेंस बैठकों को स्थायी रूप से प्रतिबंधित किया जाए
(D) बैठक में व्यवधान के लिए उपस्थित संकाय सदस्यों पर वित्तीय दंड लगाया जाए

61. शिक्षा के लिए एकीकृत जिला सूचना प्रणाली प्लस (Unified District Information System for Education Plus - UDISE+) पोर्टल एक महत्वपूर्ण राष्ट्रीय डेटाबेस है। विद्यालयों के लिए इसके डेटा कैप्चर प्रारूप में निम्नलिखित में से किस श्रेणी के डेटा पर अत्यधिक बल दिया गया है?

(A) विद्यालय अवसंरचना, छात्र नामांकन, और शिक्षक प्रोफ़ाइल डेटा
(B) शिक्षण संकाय के विस्तृत व्यक्तिगत वित्तीय निवेश और संपत्ति घोषणाएं
(C) विद्यालय प्रबंधन समिति के सदस्यों की राजनीतिक संबद्धता और मतदान इतिहास
(D) विद्यालय कैफे सेवाओं के दैनिक पोषण संबंधी मेनू और खानपान समय सारणी

62. कौन सा कथन विद्यालय-स्तरीय एमआईएस (MIS) और केंद्रीय निदेशालय डेटाबेस के बीच वास्तविक समय (Real-Time) के सिंक्रोनाइज़ेशन के प्रशासनिक लाभ की सही पहचान करता है?

(A) यह संस्था प्रमुखों को केंद्रीय विभागीय पर्यवेक्षण के बिना ऐतिहासिक प्रशासनिक डेटा को संशोधित करने की अनुमति देता है।
(B) यह जानबूझकर शैक्षणिक वर्ष के अंत तक विभागीय नीति निर्माण गतिविधियों को स्थगित करता है।
(C) यह सुनिश्चित करता है कि संसाधन आवंटन वर्तमान, सटीक छात्र संख्या पर आधारित हो।
(D) यह अभिभावक हितधारकों को आधिकारिक पोर्टलों पर छात्र उपस्थिति रिकॉर्ड का निरीक्षण करने से सख्ती से रोकता है।

63. सरकार द्वारा अपनाई गई मानव संसाधन प्रबंधन प्रणाली (Human Resource Management System - HRMS) के तहत, किसी शिक्षक के दूसरे विभाग में प्रतिनियुक्ति (Deputation) का प्रबंधन करने के लिए प्रधानाचार्य को कर्मचारियों के डेटाबेस को डिजिटल रूप से अपडेट करने की आवश्यकता होती है:

(A) प्रतिनियुक्त सरकारी कर्मचारी के आधिकारिक सेवा रिकॉर्ड को पूरी तरह से औपचारिक रूप से समाप्त करने के लिए
(B) संचित कर्मचारी जीपीएफ शेष को सीधे स्थानीय विद्यालय आकस्मिक निधि (Contingency Fund) में पुनरावंटित करने के लिए
(C) सिस्टम से सभी मौजूदा अनुशासनात्मक और प्रशासनिक कार्यवाही रिकॉर्ड को स्थायी रूप से हटाने के लिए
(D) वेतन और सेवा निरंतरता को सही ढंग से ट्रैक करने के लिए कर्मचारी को 'प्रतिनियुक्ति पर' (On Deputation) चिह्नित करने के लिए।

64. निम्नलिखित में से कौन सा डेटा पॉइंट आमतौर पर मानक छात्र प्रबंधन सूचना प्रणाली (Student MIS) में दर्ज नहीं किया जाता है?

(A) वैधानिक सहमति और जनसांख्यिकीय विवरण

उत्तर (व्याख्या सहित)

NODIA

1. (B) सरल, नैतिक, जवाबदेह, उत्तरदायी, पारदर्शी (Simple, Moral, Accountable, Responsive, Transparent)
ई-गवर्नेंस (E-Governance) में SMART का अर्थ सरल (Simple), नैतिक (Moral), जवाबदेह (Accountable), उत्तरदायी (Responsive) एवं पारदर्शी (Transparent) प्रशासन है। विद्यालय प्रशासन (School Administration) में यह मॉडल डिजिटल प्रक्रियाओं के माध्यम से पारदर्शिता बढ़ाने, भ्रष्टाचार घटाने तथा सेवा वितरण को कुशल बनाने पर केंद्रित है। यह अवधारणा सूचना प्रौद्योगिकी के उपयोग से संस्थागत प्रभावशीलता और जवाबदेही में सुधार का मार्ग प्रशस्त करती है।

2. (D) शिक्षकों के लिए ऑनलाइन स्थानांतरण आदेश जारी करना और ई-सर्विस बुक (e-Service Book) का रखरखाव करना
सरकार से कर्मचारी (Government to Employee – G2E) मॉडल सरकारी तंत्र तथा कर्मचारियों के बीच अंतर-क्रिया को सुगम बनाता है। शिक्षा विभाग में शिक्षकों के स्थानांतरण आदेश ऑनलाइन जारी करना, ई-सर्विस बुक (e-Service Book) का रखरखाव, तथा वेतन प्रबंधन इस मॉडल के प्रत्यक्ष उदाहरण हैं। यह मॉडल प्रशासनिक विलंब को कम करके कर्मचारी प्रबंधन प्रणाली (Employee Management System) में पारदर्शिता और दक्षता सुनिश्चित करता है।

3. (A) विभिन्न सूचना प्रणालियों और सॉफ्टवेयर अनुप्रयोगों की सहजता से संवाद करने और डेटा का आदान-प्रदान करने की क्षमता
शैक्षिक ई-गवर्नेंस (E-Governance) में अंतर-संचालनीयता (Interoperability) का तात्पर्य विभिन्न सॉफ्टवेयर अनुप्रयोगों एवं सूचना प्रणालियों की आपस में संवाद करने तथा डेटा का बिना किसी बाधा के आदान-प्रदान करने की क्षमता से है। यह मानक भिन्न-भिन्न प्रणालियों के मध्य डेटा एकीकरण (Data Integration) को संभव बनाता है, जिससे प्रशासनिक कार्यों में पुनरावृत्ति समाप्त होती है और निर्णय लेने की प्रक्रिया में सुधार होता है।

4. (C) कक्षाओं में शिक्षकों की भौतिक उपस्थिति को स्वचालित सॉफ्टवेयर से प्रतिस्थापित करना
विद्यालय प्रशासन (School Administration) में ई-गवर्नेंस लागू करने का मुख्य उद्देश्य पारदर्शिता बढ़ाना, डेटा प्रविष्टि में त्रुटियां घटाना तथा शिकायत निवारण तंत्र को सुव्यवस्थित करना है। इसका उद्देश्य कक्षाओं में शिक्षकों की भौतिक उपस्थिति (Physical Presence) को स्वचालित सॉफ्टवेयर से बदलना कदापि नहीं है। शिक्षण-अधिगम प्रक्रिया में शिक्षक की प्रत्यक्ष भूमिका अनिवार्य बनी रहती है तथा ई-गवर्नेंस केवल प्रशासनिक सहयोग प्रदान करता है।

5. (A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
ई-गवर्नेंस पोर्टल (E-Governance Portals) पूर्व-निर्धारित एल्गोरिदम (Algorithms) का उपयोग करके सीटों का आवंटन निष्पक्ष एवं स्वचालित रुप से करते हैं। इस स्वचालन से प्रवेश प्रक्रिया (Admission Process) में मानवीय हस्तक्षेप, स्वविवेक और पक्षपात की संभावना समाप्त हो जाती है। परिणामस्वरूप, विद्यालय प्रवेश में प्रशासनिक पारदर्शिता (Administrative Transparency) और जवाबदेही अत्यधिक सुदृढ़ होती है, जो प्रणाली में अभिभावकों का विश्वास बढ़ाती है।

6. (D) एक पारंपरिक फाइल आगे बढ़ाने वाले (File-Pusher) से डेटा-संचालित निर्णयकर्ता (Data-Driven Decision Maker) के रुप में
ई-गवर्नेंस (E-Governance) का एकीकरण विद्यालय प्रमुख (Head of School) की पारंपरिक कागजी फाइलों को संसाधित करने वाली भूमिका को समाप्त करता है। इसके स्थान पर, यह प्रधानाचार्य को डेटा-संचालित निर्णयकर्ता (Data-Driven Decision Maker) के रूप में रूपांतरित करता है। वास्तविक समय (Real-Time) के आंकड़ों के विश्लेषण से प्रधानाचार्य संस्थागत संसाधनों, छात्र उपलब्धि और शिक्षक प्रदर्शन का बेहतर आकलन और रणनीतिक नियोजन कर पाते हैं।

7. (B) P-2, Q-3, R-1
सरकारी खरीद (Procurement) के लिए जीईएम पोर्टल (GeM Portal) का उपयोग किया जाता है, जो पारदर्शी निविदा प्रक्रिया सुनिश्चित करता है। एडुडेल एमआईएस (Edudel MIS) का प्रयोग छात्र डेटा और विद्यालयी अभिलेखों के प्रबंधन हेतु होता है। सार्वजनिक वित्तीय प्रबंधन प्रणाली (Public Financial Management System – PFMS) का उपयोग वित्तीय प्रबंधन, निधि आवंटन तथा प्रत्यक्ष लाभ हस्तांतरण (Direct Benefit Transfer) के निष्पादन हेतु किया जाता है।

8. (C) यह ई-ऑफिस (e-Office) कार्यान्वयन से पहले भौतिक रजिस्टरों को बनाए रखने की आवश्यकता को समाप्त करता है।
ई-गवर्नेंस लागू होने के बावजूद, जब तक ई-ऑफिस (e-Office) पूरी तरह क्रियान्वित और वैधानिक रूप से स्वीकृत नहीं हो जाता, तब तक नियमों के तहत भौतिक रजिस्टरों (Physical Registers) को बनाए रखना अनिवार्य होता है। ई-गवर्नेंस रियल-टाइम ट्रैकिंग, केंद्रीकृत डेटाबेस और त्वरित संचार की सुविधा देता है, परंतु प्रक्रियात्मक अनुपालन हेतु प्राथमिक चरण में कागजी अभिलेखों को एकदम समाप्त नहीं किया जा सकता।

(D) बाहरी क्लाउड स्टोरेज पर प्रशासनिक फाइलों के लिए नियमित स्वचालित बैकअप संचालन निष्पादित करना

72. एक विद्यालय का स्थानीय प्रशासनिक कंप्यूटर रैनसमवेयर (Ransomware) से संक्रमित हो जाता है, जो स्थानीय रूप से सहेजे गए सभी परीक्षा परिणामों को एन्क्रिप्ट कर देता है, और एक संदेश डिक्रिप्शन कुंजी के लिए भुगतान की मांग करता है। प्रधानाचार्य के लिए सबसे उपयुक्त पहली प्रतिक्रिया क्या है?

(A) संस्थागत छात्र कल्याण कोष का उपयोग करके साइबर अपराधियों (Cybercriminals) को तत्काल रंगदारी का भुगतान करना।
(B) हमलावरों को तत्काल आपराधिक मुकदमे की धमकी देते हुए सीधे इलेक्ट्रॉनिक संचार भेजना।
(C) कंप्यूटर को अलग (Isolate) करना, साइबर सेल को सूचित करना और क्लाउड बैकअप से डेटा बहाल करना।
(D) शिक्षण संकाय को सभी कक्षाओं में खोए हुए सभी परीक्षा मूल्यांकनों को तुरंत पुनः आयोजित करने का निर्देश देना।

73. विद्यालय के प्रशासनिक पोर्टल को सुरक्षित करने के लिए निम्नलिखित में से कौन सी अनुशंसित पासवर्ड नीति नहीं है?

(A) सिस्टम सुरक्षा के लिए प्रत्येक 60 से 90 दिनों में अनिवार्य आवधिक पासवर्ड अपडेट लागू करना
(B) अपरकेस अक्षरों, लोअरकेस अक्षरों, संख्याओं और प्रतीकों से युक्त जटिल पासवर्ड की आवश्यकता होना
(C) प्रशासनिक मास्टर एक्सेस खातों के लिए बहु-कारक प्रमाणीकरण (Multi-Factor Authentication - MFA) प्रोटोकॉल लागू करना
(D) सभी कर्मचारी खातों के लिए 'Admin123' जैसे अनुमान योग्य डिफ़ॉल्ट पासवर्ड (Default Passwords) सेट करना

74. सूचना प्रौद्योगिकी अधिनियम, 2000 (Information Technology Act, 2000) की कौन सी धारा मुख्य रूप से संवेदनशील व्यक्तिगत डेटा की रक्षा करने में विफलता के मुआवजे से संबंधित है, जो छात्र रिकॉर्ड संभालने वाले विद्यालयों के लिए प्रासंगिक जनादेश है?

(A) धारा 43A (Section 43A)
(B) धारा 66A (Section 66A)
(C) धारा 67B (Section 67B)
(D) धारा 65 (Section 65)

75. नीचे दो कथन दिए गए हैं, एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में अंकित किया गया है:

अभिकथन (A): विद्यालय प्रमुखों (Heads of Schools) को गोपनीय विद्यालय डेटा के आधिकारिक प्रेषण के लिए व्यक्तिगत ईमेल खातों का उपयोग न करने की सख्त सलाह दी जाती है।

कारण (R): व्यक्तिगत ईमेल प्लेटफॉर्मों में सरकारी आईटी नीतियों द्वारा आवश्यक कड़े आधिकारिक डेटा आर्काइविंग (Data Archiving), अनुपालन ट्रैकिंग और सुरक्षा प्रोटोकॉल की कमी होती है।

(A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

76. निम्नलिखित में से कौन सा विद्यालय प्रबंधन सॉफ्टवेयर में "भूमिका-आधारित पहुँच नियंत्रण" (Role-Based Access Control - RBAC) का सर्वोत्तम वर्णन करता है?

(A) पोर्टल को इस तरह कॉन्फ़िगर करना कि सभी सिस्टम उपयोगकर्ता समान साझा मास्टर क्रेडेंशियल का उपयोग करके लॉग इन करें।
(B) पहुँच अधिकार प्रशासनिक उपयोगकर्ता भूमिकाओं और पदों के अनुसार प्रतिबंधित होते हैं।
(C) प्रबंधन सॉफ्टवेयर तक उपयोगकर्ता पहुँच को सख्ती से आधिकारिक संस्थागत परिचालन घंटों के दौरान प्रतिबंधित करना।
(D) हार्डवेयर के भौतिक भौगोलिक स्थान के आधार पर कड़ाई से प्रशासनिक सॉफ्टवेयर पहुँच प्रदान करना।

77. यदि किसी प्रधानाचार्य को पता चलता है कि किसी कर्मचारी ने गलती से छात्रों के गोपनीय आधार और बैंक विवरण वाली स्प्रेडशीट किसी अनधिकृत बाहरी व्यक्ति को ईमेल कर दी है, तो तत्काल सबसे अच्छी प्रशासनिक कार्रवाई क्या है?

(A) आईटी सेल को सूचित करें, प्रभावित पक्षों को सूचित करें, और प्राप्तकर्ता से डेटा हटाने का अनुरोध करें।
(B) डेटा लीक की घटना को पूरी तरह से अनदेखा करें बशर्ते जिम्मेदार कर्मचारी औपचारिक माफीनामा जमा करे।
(C) उचित प्रक्रिया चलाए बिना जिम्मेदार कर्मचारी की सेवा तुरंत समाप्त कर देना।
(D) सार्वजनिक विद्यालय बुलेटिन बोर्डों पर डेटा त्रुटि के पूर्ण विवरण का वर्णन करते हुए एक औपचारिक नोटिस प्रकाशित करना।

78. सूची I में दिए गए साइबर खतरे को सूची II में उपयुक्त प्रशासनिक शमन रणनीति के साथ सुमेलित कीजिए:

सूची I: (Cyber Threat)
P. यूएसबी ड्राइव के माध्यम से मैलवेयर संक्रमण
Q. एमआईएस पोर्टल तक अनधिकृत पहुँच
R. हार्डवेयर क्रैश के कारण डेटा का नुकसान

सूची II: (Mitigation Strategy)
1. स्वचालित रिमोट बैकअप बनाए रखें
2. एडमिन पीसी पर यूएसबी पोर्ट अक्षम करें
3. मजबूत पासवर्ड और 2FA लागू करें

(A) P-1, Q-2, R-3
(B) P-3, Q-1, R-2
(C) P-2, Q-3, R-1
(D) P-2, Q-1, R-3

Downloaded from www.pdf.tube

19. (A) निदेशालय और विद्यालयों के बीच सूचना अंतराल (Information Gap) समाप्त हुआ है
एडुडेल (Edudel) पोर्टल के माध्यम से विभागीय परिपत्रों के ऑनलाइन प्रसार से शिक्षा निदेशालय तथा विद्यालयों के बीच सूचना अंतराल (Information Gap) पूरी तरह समाप्त हुआ है। प्रशासनिक आदेश, नीतिगत निर्देश और नीतियां बिना किसी भौतिक विलंब के तुरंत पहुँच जाती हैं, जिससे संस्थागत निर्णय लेने की प्रक्रिया में गति तथा विद्यालय प्रबंधन में एकरूपता सुनिश्चित होती है।

20. (C) A सही है लेकिन R गलत है
केंद्रीकृत प्रबंधन सूचना प्रणाली (Management Information System – MIS) का मुख्य लाभ डेटा की पुनरावृत्ति (Data Redundancy) को समाप्त करना है। यह प्रणाली एक एकल, एकीकृत डेटाबेस बनाए रखती है जहाँ प्रत्येक छात्र का केवल एक ही मास्टर रिकॉर्ड होता है। कई विभागों द्वारा अलग-अलग स्वतंत्र प्रतियां अपडेट करने से डेटा में विसंगतियां उत्पन्न होती हैं, जिसे केंद्रीकरण रोकता है।

21. (A) सेवा अभिलेखों का सुरक्षित, छेड़छाड़-मुक्त और पुनः प्राप्त करने योग्य रखरखाव
ई-सर्विस बुक (e-Service Book) में परिवर्तन का प्राथमिक उद्देश्य कर्मचारियों के सेवा रिकॉर्ड को डिजिटाइज़ करके उनका सुरक्षित, पारदर्शी और छेड़छाड़-मुक्त रखरखाव सुनिश्चित करना है। यह डिजिटल प्रणाली रिकॉर्ड खोने के जोखिम को खत्म करती है, पेंशन तथा पदोन्नति मामलों के शीघ्र निस्तारण में सहायता करती है और किसी भी स्थान से त्वरित पुनः प्राप्ति (Retrieval) को सक्षम बनाती है।

22. (D) भविष्य की पुनर्प्राप्ति सुनिश्चित करने के लिए डिजिटलीकरण के दौरान उचित मेटाडेटा अनुक्रमण (Metadata Indexing) आवश्यक है।
ऐतिहासिक विद्यालय रिकॉर्ड के डिजिटलीकरण (Digitization) के समय उचित मेटाडेटा अनुक्रमण (Metadata Indexing) अत्यंत महत्वपूर्ण है। सटीक टैगिंग और अनुक्रमण के बिना, डिजिटल अभिलेखागार में विशिष्ट दस्तावेजों की खोज और पुनर्प्राप्ति कठिन हो जाती है। यह प्रक्रिया प्रशासनिक अभिलेख प्रबंधन (Record Management) में दक्षता लाती है और भविष्य में कानूनी अथवा ऑडिट आवश्यकताओं के दौरान त्वरित संदर्भ प्रदान करती है।

23. (B) प्रणाली द्वारा स्वचालित रूप से गणना किए गए अवकाश क्रेडिट के आधार पर आवेदन को डिजिटल रूप से संसाधित करना
इलेक्ट्रॉनिक अवकाश प्रबंधन प्रणाली (Leave Management System) में स्वीकृति प्राधिकारी के रूप में विद्यालय प्रमुख (Head of School) की भूमिका पोर्टल पर डिजिटल रूप से आवेदनों को संसाधित करने की होती है। प्रणाली स्वतः ही उपलब्ध अवकाश शेष (Leave Credit) की गणना करती है, जिससे मैन्युअल गणना की आवश्यकता समाप्त होती है और पारदर्शी तथा त्वरित निर्णय संभव होता है।

24. (C) रोकड़ बही (Cash Book) और भुगतान किए गए वाउचर (Paid Vouchers)
सामान्य वित्तीय नियमों (General Financial Rules – GFR) के तहत रोकड़ बही (Cash Book) तथा भुगतान वाउचर जैसे प्राथमिक वित्तीय दस्तावेजों पर अधिकृत अधिकारी के भौतिक हस्ताक्षर अथवा कानूनी रूप से मान्य डिजिटल हस्ताक्षर होना अनिवार्य है। यह प्रक्रिया वित्तीय जवाबदेही (Financial Accountability), वैधानिक ऑडिट अनुपालन तथा धन के दुरुपयोग को रोकने के लिए एक कानूनी पूर्व-आवश्यकता होती है।

25. (A) केवल I, II, और III
क्लाउड-आधारित प्रणालियाँ स्थानीय सर्वर रखरखाव लागत को समाप्त करती हैं, वास्तविक समय (Real-Time) में डेटा पहुँच प्रदान करती हैं और स्वचालित रिमोट बैकअप द्वारा आपदा पुनर्प्राप्ति सुनिश्चित करती हैं। हालांकि, कोई भी इंटरनेट-संबद्ध प्रणाली साइबर हमलों या फ़िशिंग से 'पूर्ण' सुरक्षा का दावा नहीं कर सकती; इसके लिए निरंतर सुरक्षा अपडेट और सतर्कता की आवश्यकता होती है।

26. (A) समान डेटा को कई अलग-अलग स्थानों पर संग्रहीत करना, जिससे विसंगतियां पैदा होती हैं
डेटाबेस प्रबंधन में "डेटा रिडंडेंसी" (Data Redundancy) का तात्पर्य एक ही डेटा का कई स्थानों या तालिकाओं में अनावश्यक दोहराव होना है। इसके कारण डेटाबेस में विसंगतियां, भंडारण स्थान की व्यर्थता और अद्यतन संबंधी त्रुटियां उत्पन्न होती हैं। कुशल प्रबंधन सूचना प्रणाली (MIS) का मुख्य लक्ष्य सामान्यीकरण (Normalization) तकनीकों द्वारा डेटा रिडंडेंसी को समाप्त करना होता है।

27. (B) ई-पोर्टफोलियो (E-Portfolio) – विद्यालय की बिजली खपत पर नज़र रखना
ई-पोर्टफोलियो (E-Portfolio) छात्र के सर्वांगीण विकास, शैक्षणिक उपलब्धियों, कलाकृतियों और व्यक्तिगत प्रगति का डिजिटल संग्रह होता है। इसका उपयोग विद्यालय की बिजली खपत या भौतिक उपयोगिताओं की निगरानी के लिए नहीं किया जाता है। ऊर्जा खपत पर नज़र रखने का कार्य परिसंपत्ति एवं सुविधा प्रबंधन प्रणालियों (Facility Management Systems) के माध्यम से किया जाता है।

28. (B) क्लाउड बैकअप लागू करना और केंद्रीकृत एमआईएस पोर्टल (MIS Portal) के सीधे उपयोग को अनिवार्य बनाना।
स्थानीय हार्डवेयर क्रैश के कारण डेटा हानि को रोकने का सर्वोत्तम संस्थागत समाधान स्वचालित क्लाउड बैकअप प्रणाली लागू करना और केंद्रीकृत एमआईएस (MIS) का सीधा उपयोग अनिवार्य बनाना है। क्लाउड-आधारित स्टोरेज डेटा की सुरक्षा, रिमोट एक्सेसिबिलिटी और त्वरित आपदा पुनर्प्राप्ति (Disaster Recovery) सुनिश्चित करता है, जिससे केवल स्थानीय मशीनों पर निर्भरता समाप्त होती है।

NODIA

सत्यापित डिजिटल प्रमाण पत्र जारी करती है, जिससे पारदर्शी प्रशिक्षण प्रबंधन संभव होता है।

94. (C) ई-पाठशाला (e-Pathshala) डिजिटल पाठ्यपुस्तकों की मेजबानी करता है; दीक्षा (DIKSHA) क्यूआर-कोडित पुस्तकें और शिक्षक मॉड्यूल प्रदान करता है।
ई-पाठशाला एनसीईआरटी (NCERT) की पाठ्यपुस्तकों और ऑडियो-विज़ुअल संसाधनों का डिजिटल प्लेटफॉर्म है, जबकि दीक्षा (DIKSHA) ऊर्जावान क्यूआर-कोडित पुस्तकों, इंटरैक्टिव क्विज़ और शिक्षकों के निरंतर व्यावसायिक विकास (CPD) के लिए विस्तृत प्रशिक्षण मॉड्यूल की मेजबानी करता है। दोनों मिलकर डिजिटल शिक्षा को सुदृढ़ बनाते हैं।

95. (D) "दीक्षा राज्य द्वारा अपलोड की गई क्षेत्रीय सामग्री के साथ कई भाषाओं का समर्थन करता है।"
दीक्षा (DIKSHA) एक बहुभाषी राष्ट्रीय प्लेटफॉर्म है जो केवल अंग्रेजी या हिंदी तक सीमित नहीं है। इस पर विभिन्न राज्यों और केंद्र शासित प्रदेशों द्वारा अपनी-अपनी क्षेत्रीय भाषाओं में निर्मित पाठ्यपुस्तकें और शिक्षण सामग्री उपलब्ध कराई जाती है, जिससे यह विविधतापूर्ण कक्षाओं हेतु अत्यधिक उपयोगी बनता है।

96. (C) विद्यालय वित्तीय निवेश के लिए एक वास्तविक समय स्टॉक ट्रेडिंग इंटरफ़ेस
दीक्षा (DIKSHA) विशुद्ध रूप से एक शैक्षणिक और शिक्षण प्लेटफॉर्म है। इसमें पाठ्यपुस्तक क्यूआर स्कैनर, शिक्षक प्रशिक्षण मॉड्यूल, डिजिटल सामग्री और छात्र मूल्यांकन उपकरण शामिल हैं। इसमें वित्तीय निवेश या स्टॉक ट्रेडिंग जैसी वाणिज्यिक सुविधाएं शामिल नहीं हैं, क्योंकि ये विद्यालय शिक्षा के उद्देश्यों से असंगत हैं।

97. (B) P-2, Q-3, R-1
ओ-लैब्स (O-LABS) विज्ञान और गणित के वर्चुअल प्रयोगों की सुविधा देता है। शगुन (Shagun) पोर्टल समग्र शिक्षा अभियानों की ऑनलाइन निगरानी और सर्वोत्तम प्रथाओं के प्रदर्शन हेतु उपयोग किया जाता है। एनआरओईआर (NROER) गुणवत्तापूर्ण मुक्त शैक्षणिक संसाधनों (Open Educational Resources) का एक राष्ट्रीय डिजिटल भंडार है।

98. (D) यह समग्र शिक्षा के लिए ऑनलाइन निगरानी के साथ एक सर्वोत्तम-अभ्यास भंडार (Best-Practices Repository) को जोड़ता है।
शिक्षा मंत्रालय द्वारा विकसित 'शगुन' (Shagun) पोर्टल स्कूली शिक्षा क्षेत्र में एक एकीकृत ऑनलाइन प्लेटफॉर्म के रूप में कार्य करता है। यह समग्र शिक्षा योजना की प्रगति की वास्तविक समय में निगरानी करने के साथ-साथ देश भर के विद्यालयों में लागू की जा रही सर्वोत्तम प्रथाओं (Best Practices) को प्रदर्शित करता है।

99. (A) यह विशेष रूप से शहरी ब्रॉडबैंड से लैस विद्यालयों तक पहुँच को सीमित करता है।
पीएम ई-विद्या (PM e-VIDYA) एक समावेशी पहल है जिसका उद्देश्य इंटरनेट रहित क्षेत्रों तक शिक्षा पहुँचाना है। यह केवल ब्रॉडबैंड वाले शहरी विद्यालयों तक सीमित नहीं है, बल्कि टीवी चैनलों (एक कक्षा, एक चैनल), रेडियो प्रसारण और पॉडकास्ट के माध्यम से दूरदराज के क्षेत्रों के छात्रों को भी कवर करता है।

100. (C) बुनियादी साक्षरता और संख्यात्मकता (Foundational Literacy and Numeracy - FLN) को लक्षित करने वाले डिजिटल संसाधन और प्रशिक्षण मॉड्यूल प्रदान करना।
निपुण भारत (NIPUN Bharat) निपुणता लक्ष्यों को दीक्षा (DIKSHA) पर एकीकृत करने का मुख्य प्रशासनिक उद्देश्य प्राथमिक शिक्षकों को बुनियादी साक्षरता और संख्यात्मकता (FLN) से संबंधित विशेष शिक्षण सामग्री, कार्यपत्रक और प्रशिक्षण मॉड्यूल उपलब्ध कराना है, जिससे कक्षा 3 तक सभी बच्चों में बुनियादी दक्षता सुनिश्चित की जा सके।

www.nodia.in

Click Here to Buy book on Flipkart

39. (B) वे भौतिक सामुदायिक सहभागिता के लिए सभी वैधानिक दायित्वों को प्रतिस्थापित करते हैं।
ऑनलाइन अभिभावक-शिक्षक बैठकें (PTMs) दूरस्थ पहुँच और सुविधा प्रदान करती हैं, किंतु वे भौतिक सामुदायिक सहभागिता हेतु निर्धारित वैधानिक दायित्वों को पूरी तरह प्रतिस्थापित नहीं कर सकतीं। प्रत्यक्ष संवाद, विद्यालय वातावरण का अनुभव और व्यक्तिगत जुड़ाव हेतु समय-समय पर भौतिक बैठकों का आयोजन भी वैधानिक और शैक्षणिक दृष्टि से आवश्यक बना रहता है।

40. (C) एक मानक संचालन प्रक्रिया (Standard Operating Procedure - SOP) स्थापित करना जो यह सुनिश्चित करे कि स्थानीय संपर्क अपडेट तुरंत केंद्रीय एमआईएस (MIS) के साथ सिंक हो जाएं।
ऐसी प्रशासनिक विफलता को दूर करने के लिए प्रधानाचार्य को एक कड़ी मानक संचालन प्रक्रिया (Standard Operating Procedure – SOP) लागू करनी चाहिए। इसके तहत स्थानीय स्तर पर अद्यतन की गई संपर्क जानकारी को केंद्रीय एमआईएस (MIS) पोर्टल के साथ तुरंत सिंक करना अनिवार्य होना चाहिए, जिससे आपातकालीन अलर्ट सभी अभिभावकों तक बिना किसी रुकावट के पहुँच सकें।

41. (D) समय सारणी के टकरावों (Timetable Conflicts) को तेजी से सुलझाकर और शिक्षण कर्मचारियों के आवंटन को अनुकूलित करके
स्वचालित समय सारणी निर्माण सॉफ्टवेयर (Automated Timetable Software) का प्राथमिक उद्देश्य कमरों, विषयों तथा शिक्षकों के मध्य समय सारणी के टकरावों (Timetable Conflicts) को समाप्त करना है। यह मानवीय त्रुटियों को घटाता है, शिक्षक कार्यभार का अनुकूलतम वितरण सुनिश्चित करता है और संस्थागत संसाधनों का अधिकतम उपयोग संभव बनाकर प्रशासनिक दक्षता में सुधार करता है।

42. (A) केवल I और II
आईसीटी (ICT) का एकीकरण दोहराव वाले लिपिकीय कार्यों को स्वचालित करके कर्मचारियों का समय बचाता है तथा साक्ष्य-आधारित निर्णय लेने (Data-Driven Decision Making) में सहायता करता है। हालांकि, यह वित्तीय लेखा परीक्षा (Financial Audit) से मानवीय पर्यवेक्षण को समाप्त नहीं करता; वैधानिक नियमों के तहत वित्तीय पारदर्शिता हेतु मानवीय जाँच और स्वीकृति सदा आवश्यक रहती है।

43. (B) नुकसान या अनावश्यक अत्यधिक खरीद को रोकने के लिए वास्तविक समय (Real-Time) स्टॉक ट्रैकिंग
डिजिटल इन्वेंट्री प्रबंधन (e-Stock Register) का मुख्य प्रशासनिक लाभ उपभोग्य एवं गैर-उपभोग्य परिसंपत्तियों की वास्तविक समय (Real-Time) में ट्रैकिंग करना है। यह प्रणाली वस्तुओं के पुनरावृत्ति क्रय, चोरी या अपव्यय को रोकती है। इससे संस्थागत बजट का कुशल उपयोग सुनिश्चित होता है और सामान्य वित्तीय नियमों (GFR) के तहत स्टॉक सत्यापन सरल हो जाता है।

44. (B) कर्मचारियों के बीच सूक्ष्म अंतर-व्यक्तिगत संघर्षों (Interpersonal Conflicts) का समाधान
आईसीटी कार्यप्रवाह स्वचालन (ICT Workflow Automation) डेटा-संचालित और प्रक्रियात्मक कार्यों जैसे ग्रेड समेकन, प्रमाण पत्र जारी करने और पेरोल प्रसंस्करण में अत्यधिक प्रभावी है। किंतु, कर्मचारियों के बीच अंतर-व्यक्तिगत संघर्षों (Interpersonal Conflicts) को सुलझाने हेतु मानवीय संवेदना, भावनात्मक बुद्धिमत्ता और प्रत्यक्ष नेतृत्व कौशल की आवश्यकता होती है, जिसे सॉफ्टवेयर स्वचालित नहीं कर सकता।

45. (A) गणना त्रुटियों को कम करना और विश्लेषणात्मक रिपोर्ट तेजी से तैयार करना
स्प्रेडशीट और मैक्रोज़ (Macros) का उपयोग परिणाम प्रसंस्करण में मानवीय गणना त्रुटियों को समाप्त करता है। यह विशाल डेटा का स्वचालित विश्लेषण करके त्वरित रिपोर्ट तैयार करता है। इससे परीक्षा परिणाम समय पर घोषित होते हैं, शिक्षकों का लिपिकीय कार्यभार घटता है और डेटा-संचालित शैक्षणिक रणनीतियाँ बनाने के लिए सटीक आंकड़े उपलब्ध होते हैं।

46. (C) P-2, Q-3, R-1
सहयोगात्मक रूप से रिपोर्ट तैयार करने हेतु क्लाउड-आधारित दस्तावेज़ संपादक (Cloud-Based Document Editor) उपयोगी हैं। बहु-वर्षीय छात्र प्रदर्शन के विश्लेषण हेतु डेटा एनालिटिक्स सॉफ्टवेयर (Data Analytics Software) आवश्यक होता है। अचानक छुट्टी की सूचना त्वरित और व्यापक रूप से प्रसारित करने हेतु बल्क एसएमएस (Bulk SMS) प्रणाली सबसे उपयुक्त आईसीटी समाधान है।

47. (D) प्रशासनिक फाइलों को स्वचालित रूप से उपयुक्त डेस्क पर भेजने के लिए डिजिटल नियमों का उपयोग करना
विद्यालय कार्यालय में "वर्कफ़्लो ऑटोमेशन" (Workflow Automation) का अर्थ प्रशासनिक प्रक्रियाओं को डिजिटल नियमों द्वारा संचालित करना है। इसके अंतर्गत इलेक्ट्रॉनिक फाइलें पूर्व-निर्धारित क्रम के अनुसार स्वतः संबंधित अधिकारियों के डेस्क तक पहुँचती हैं। इससे कागजी फाइलों का भौतिक आवागमन समाप्त होता है, समय की बचत होती है और प्रशासनिक निर्णय त्वरित होते हैं।

48. (C) लक्षित आईसीटी (ICT) प्रशिक्षण प्रदान करना और कर्मचारियों के कौशल का निर्माण करने के लिए सहकर्मी मेंटर्स (Peer Mentors) नियुक्त करना।
नए डिजिटल सिस्टम का विरोध मिलने पर प्रभावी प्रशासनिक रणनीति क्षमता निर्माण है। लक्षित आईसीटी (ICT) प्रशिक्षण सत्र आयोजित करने और कुशल सहकर्मियों को मेंटर (Peer Mentors) नियुक्त करने से कर्मचारियों का झिझक व चिंता दूर होती है। यह दृष्टिकोण संस्था में सकारात्मक कार्य-संस्कृति निर्मित करता है और सुचारु डिजिटल परिवर्तन सुनिश्चित करता है।

Downloaded from www.pdf.tube

29. (A) प्रशासनिक डेस्क पर फ़ाइल की आवाजाही और लंबित कार्रवाइयों की निगरानी करना
ई-ऑफिस (e-Office) प्रणाली में फ़ाइल ट्रैकिंग सिस्टम (File Tracking System – FTS) का उपयोग प्रशासनिक फाइलों की आवाजाही की निगरानी करने हेतु किया जाता है। यह उपकरण यह ट्रैक करता है कि कौन सी फाइल किस अधिकारी या डेस्क पर लंबित (Pending) है। इससे शासकीय प्रक्रियाओं में जवाबदेही बढ़ती है, अनावश्यक विलंब कम होता है और कार्यप्रवाह पारदर्शी बनता है।

30. (C) उन्हें सभी प्रविष्टि संशोधनों को दर्ज करने वाला एक स्वचालित ऑडिट ट्रेल (Audit Trail) बनाए रखना चाहिए।
डिजिटल वित्तीय रिकॉर्ड प्रणाली में स्वचालित ऑडिट ट्रेल (Audit Trail) का होना अनिवार्य है, जो यह दर्ज करता है कि डेटा किसने, कब और क्या संशोधित किया। यह सुविधा वित्तीय धोखाधड़ी को रोकती है, वैधानिक ऑडिट (Statutory Audit) की प्रक्रिया को पारदर्शी बनाती है तथा सामान्य वित्तीय नियमों (GFR) के तहत संस्थागत वित्तीय अखंडता बनाए रखती है।

31. (D) अभिभावकों को तत्काल, एक-तरफा तत्काल जानकारी का बड़े पैमाने पर प्रसार
विद्यालय प्रशासन द्वारा बल्क एसएमएस (Bulk SMS) सेवा का प्राथमिक लाभ सभी अभिभावकों को एक साथ, तुरंत महत्वपूर्ण सूचनाएं प्रसारित करना है। यह आपातकालीन छुट्टियों, शुल्क देय तिथियों या उपस्थिति अलर्ट जैसी एक-तरफा सूचनाओं (One-Way Information) के तीव्र प्रसार का एक लागत प्रभावी और कुशल माध्यम है, जिससे महत्वपूर्ण जानकारी बिना विलंब के पहुँचती है।

32. (C) इसे एक सुरक्षित, पासवर्ड से सुरक्षित पोर्टल या आधिकारिक विद्यालय ऐप के माध्यम से भेजना
व्यक्तिगत छात्र की प्रगति रिपोर्ट और समग्र विकास कार्ड में संवेदनशील डेटा शामिल होता है। निजता और डेटा सुरक्षा कानूनों के अनुपालन हेतु, इसे विशेष रूप से सुरक्षित, पासवर्ड-संरक्षित पोर्टल या समर्पित विद्यालय ऐप द्वारा भेजा जाना चाहिए। खुले समूहों या सार्वजनिक मंचों पर ऐसा डेटा साझा करने से छात्र की निजता (Privacy) का उल्लंघन होता है।

33. (B) डेटा गोपनीयता जोखिम, कमजोर सुरक्षा और आधिकारिक ऑडिट ट्रेल (Audit Trail) की कमी के कारण
थर्ड-पार्टी इंस्टेंट मैसेजिंग ऐप्स में संवेदनशील प्रशासनिक दस्तावेजों का आदान-प्रदान हतोत्साहित किया जाता है क्योंकि इनमें डेटा गोपनीयता (Data Privacy) संबंधी जोखिम होते हैं। साथ ही, इनमें औपचारिक ऑडिट ट्रेल (Audit Trail) और कानूनी स्वीकार्यता की कमी होती है। शासकीय पत्राचार हेतु कड़े सुरक्षा मानकों से युक्त केवल अधिकृत प्रशासनिक प्रणालियों का ही उपयोग होना चाहिए।

34. (D) छात्र सुरक्षा और समय की पाबंदी के संबंध में त्वरित अपडेट सुनिश्चित करना
बायोमेट्रिक या आरएफआईडी (RFID) उपस्थिति प्रणाली को स्वचालित एसएमएस तंत्र से जोड़ने से अभिभावकों को छात्र के विद्यालय पहुँचने या अनुपस्थित होने की त्वरित सूचना मिलती है। यह सूचना प्रौद्योगिकी उपयोग छात्र सुरक्षा (Student Safety) को मजबूत करता है, अनधिकृत अनुपस्थिति को रोकता है और विद्यालय परिसर में समय की पाबंदी (Punctuality) का माहौल बनाता है।

35. (A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
सामान्य मैसेजिंग प्रणालियों के बजाय समर्पित विद्यालय मोबाइल ऐप्स का उपयोग बढ़ रहा है क्योंकि ये ऐप एक संरचित और सुरक्षित वातावरण प्रदान करते हैं। इनमें आधिकारिक संचार का रिकॉर्ड (Audit Trail) सुरक्षित रहता है और उपयोगकर्ताओं की व्यक्तिगत निजता की रक्षा होती है। अतः समर्पित ऐप प्रशासनिक दक्षता और डेटा सुरक्षा दोनों को सुदृढ़ करते हैं।

NODIA

36. (C) बहुभाषी सहायता (Multilingual Support) और एकीकृत अनुवाद उपकरण
दिल्ली जैसे विविध भाषाई पृष्ठभूमियों वाले महानगरीय क्षेत्रों में प्रभावी संचार हेतु विद्यालय पोर्टलों में बहुभाषी सहायता (Multilingual Support) होनी चाहिए। एकीकृत अनुवाद उपकरण अभिभावकों को उनकी मातृभाषा में प्रशासनिक नोटिस समझने में सक्षम बनाते हैं, जिससे भाषाई बाधाएं दूर होती हैं तथा विद्यालय-समुदाय जुड़ाव और समावेशी प्रशासन (Inclusive Administration) को प्रोत्साहन मिलता है।

37. (A) एक रीड-रिसीव (Read-Receipt) या पावती तंत्र सदस्यों को नोटिस वितरण की पुष्टि करे
विद्यालय प्रबंधन समिति (School Management Committee – SMC) बैठकों के लिए डिजिटल नोटिस भेजते समय रीड-रिसीव (Read-Receipt) या डिजिटल पावती तंत्र होना आवश्यक है। यह सुनिश्चित करता है कि सभी वैधानिक सदस्यों तक सूचना सफलतापूर्वक पहुँच गई है। यह प्रक्रिया प्रशासनिक रिकॉर्ड हेतु साक्ष्य प्रदान करती है और बैठक के वैधानिक कोरम (Quorum) को समय पर पूरा करने में मदद करती है।

38. (D) अभिभावकों को भेजा गया प्रधानाचार्य का रिकॉर्ड किया गया वीडियो संदेश असिंक्रोनस संचार (Asynchronous Communication) है।
असिंक्रोनस संचार (Asynchronous Communication) में प्रेषक और प्राप्तकर्ता का एक ही समय में उपस्थित होना आवश्यक नहीं होता है। प्रधानाचार्य द्वारा भेजा गया पहले से रिकॉर्ड किया गया वीडियो संदेश इसका सटीक उदाहरण है, जिसे अभिभावक अपनी सुविधा अनुसार देख सकते हैं। इसके विपरीत, लाइव वर्चुअल बैठकें सिंक्रोनस (Synchronous) संचार का उदाहरण होती हैं।

60. (B) सख्त प्रमाणीकरण और वेटिंग रुम प्रोटोकॉल लागू किए जाएं
अनधिकृत व्यक्तियों द्वारा वर्चुअल बैठक में व्यवधान डालने (Zoombombing) की घटना को रोकने के लिए प्रधानाचार्य को कड़े सुरक्षा उपाय लागू करने चाहिए। इसमें केवल प्रमाणीकृत उपयोगकर्ताओं को अनुमति देना, मीटिंग पासवर्ड अनिवार्य करना और वेटिंग रुम (Waiting Room) के माध्यम से प्रत्येक सहभागी की पहचान सत्यापित करके ही प्रवेश देना शामिल है।

61. (A) विद्यालय अवसंरचना, छात्र नामांकन, और शिक्षक प्रोफ़ाइल डेटा
यूडीआईएसई+ (UDISE+) राष्ट्रीय स्तर का डेटाबेस है जो भारत में स्कूली शिक्षा का प्रामाणिक डेटा एकत्र करता है। इसके डेटा कैप्चर फॉर्मेट में विद्यालय अवसंरचना, छात्र नामांकन, शिक्षक प्रोफ़ाइल और भौतिक सुविधाओं पर मुख्य रूप से ध्यान केंद्रित किया जाता है ताकि नीति निर्माण और बजटीय आवंटन के लिए सटीक डेटा उपलब्ध हो सके।

62. (C) यह सुनिश्चित करता है कि संसाधन आवंटन वर्तमान, सटीक छात्र संख्या पर आधारित हो।
विद्यालय स्तर के एमआईएस और केंद्रीय डेटाबेस के बीच वास्तविक समय (Real-Time) का सिंक्रोनाइज़ेशन यह सुनिश्चित करता है कि वित्तीय अनुदान, पाठ्यपुस्तकें और मध्याह्न भोजन जैसे संसाधनों का आवंटन वास्तविक छात्र संख्या पर आधारित हो। इससे संसाधनों का अपव्यय रुकता है तथा योजनाओं का पारदर्शी वितरण संभव हो पाता है।

63. (D) वेतन और सेवा निरंतरता को सही ढंग से ट्रैक करने के लिए कर्मचारी को 'प्रतिनियुक्ति पर' (On Deputation) चिह्नित करने के लिए।
मानव संसाधन प्रबंधन प्रणाली (HRMS) में प्रतिनियुक्त शिक्षक का डेटा अपडेट करके उसे 'प्रतिनियुक्ति पर' (On Deputation) चिह्नित करना आवश्यक होता है। यह प्रविष्टि कर्मचारी की सेवा निरंतरता, वेतन निकासी के स्थान तथा एलपीसी (Last Pay Certificate) की ट्रैकिंग को सही रखती है, जिससे कर्मचारी के सेवा अभिलेखों में कोई भ्रम उत्पन्न नहीं होता।

64. (C) व्यक्तिगत सोशल मीडिया अकाउंट पासवर्ड
छात्र प्रबंधन सूचना प्रणाली (Student MIS) में केवल शैक्षणिक, जनसांख्यिकीय, नामांकन और छात्रवृत्ति संबंधी वैध डेटा एकत्र किया जाता है। व्यक्तिगत सोशल मीडिया अकाउंट पासवर्ड अत्यधिक निजी जानकारी हैं और इनका विद्यालय डेटाबेस से कोई संबंध नहीं होता है। इन्हें दर्ज करना निजता के अधिकारों का गंभीर उल्लंघन माना जाता है।

65. (B) यह सुनिश्चित करना कि भंडारण और हस्तांतरण के दौरान डेटा सटीक, सुसंगत और अपरिवर्तित रहे
विद्यालय डेटा प्रबंधन के संदर्भ में "डेटा अखंडता" (Data Integrity) का अर्थ यह सुनिश्चित करना है कि संपूर्ण जीवनचक्र के दौरान डेटा सटीक, पूर्ण, सुसंगत और अनधिकृत परिवर्तनों से मुक्त रहे। यह प्रशासनिक निर्णयों की विश्वसनीयता बनाए रखने और नीतिगत योजना हेतु प्रामाणिक आंकड़े प्रदान करने के लिए एक आवश्यक शर्त है।

66. (D) अनुभाग 2 (भौतिक सुविधाएं) – अवसंरचना, उपयोगिता और प्रयोगशाला डेटा एकत्र करता है
UDISE+ डेटा कैप्चर फॉर्म के अनुभाग 2 में विद्यालय की भौतिक सुविधाओं, जैसे भवन की स्थिति, पेयजल, शौचालय, बिजली कनेक्शन, कंप्यूटर लैब और खेल के मैदान का विवरण एकत्र किया जाता है। यह डेटा विद्यालय अवसंरचना सुधार हेतु नीतिगत फैसलों और समग्र शिक्षा अभियानों के लिए आधार तैयार करता है।

67. (A) केवल I और II
विद्यालय प्रमुख (Head of School) प्रस्तुत UDISE+ डेटा की प्रामाणिकता हेतु कानूनी रूप से उत्तरदायी होता है, और गलत आंकड़े समग्र शिक्षा अनुदान को प्रभावित कर सकते हैं। डिजिटल हस्ताक्षर या सत्यापन अधिकार एक वैधानिक प्रशासनिक दायित्व है, जिसे किसी अस्थायी या अतिथि शिक्षक को सौंपा (Delegate) नहीं जा सकता है।

68. (C) भौतिक रजिस्टरों का सत्यापन करें, दोहरे रिकॉर्ड की जाँच करें और प्रोटोकॉल के अनुसार अनावश्यक आईडी को निष्क्रिय करें।
एमआईएस में दोहरे रिकॉर्ड फ़्लैग होने पर प्रधानाचार्य का कर्तव्य है कि वह मूल प्रवेश रजिस्टरों से डेटा का भौतिक सत्यापन करे। सत्यापन के उपरांत, स्थापित प्रशासनिक प्रक्रिया का पालन करते हुए अनावश्यक या डुप्लिकेट आईडी को सिस्टम में निष्क्रिय (Deactivate) कर दिया जाना चाहिए ताकि छात्र डेटाबेस की शुद्धता बनी रहे।

69. (A) सहयोग को बढ़ावा देने के लिए शिक्षक सहकर्मियों की सर्विस बुक प्रविष्टियों को संपादित कर सकते हैं।
सरकारी HRMS प्रणालियों में कड़े सुरक्षा अधिकार होते हैं। कोई भी शिक्षक किसी अन्य सहकर्मी की ई-सर्विस बुक देखने या संपादित करने के लिए अधिकृत नहीं होता है। सर्विस बुक प्रविष्टियों का संपादन केवल अधिकृत प्रशासनिक अधिकारियों (DDO/Head of Office) द्वारा ही कड़े सत्यापन के पश्चात किया जा सकता है।

70. (D) विशेष शिक्षकों, एस्कॉर्ट भत्तों और विशेष शिक्षण सामग्री का सरकारी आवंटन
UDISE+ में दिव्यांग बच्चों (CWSN) के सटीक आंकड़े दर्ज करने का सीधा संबंध उनके लिए लक्षित सरकारी संसाधनों से है। सटीक डेटा के आधार पर ही विशेष शिक्षकों (Special Educators), सहायक उपकरणों, परिवहन भत्तों तथा सुगम्य शिक्षण सामग्री (TLM) का उचित बजटीय आवंटन विद्यालय को प्राप्त होता है।

Click Here to Buy book on Amazon

71. (B) कर्मचारियों को पासवर्ड या गोपनीय डेटा प्रकट करने के लिए छल करने वाले धोखाधड़ी वाले संदेश
"फ़िशिंग" (Phishing) एक प्रकार का साइबर हमला है जिसमें कपटपूर्ण ईमेल, संदेशों या फर्जी वेबसाइटों के माध्यम से उपयोगकर्ताओं को बरगलाकर उनके संवेदनशील डेटा जैसे पासवर्ड, वित्तीय जानकारी या लॉगिन क्रेडेंशियल चुराए जाते हैं। विद्यालय कर्मचारियों को ऐसे हमलों से सावधान रहने हेतु जागरूक करना प्रशासनिक सुरक्षा के लिए आवश्यक है।

72. (C) कंप्यूटर को अलग (Isolate) करना, साइबर सेल को सूचित करना और क्लाउड बैकअप से डेटा बहाल करना।
रैनसमवेयर (Ransomware) हमले की स्थिति में सर्वप्रथम प्रभावित कंप्यूटर को नेटवर्क से अलग (Isolate) करना चाहिए ताकि संक्रमण न फैले। इसके बाद तुरंत साइबर क्राइम सेल को घटना की रिपोर्ट दर्ज करानी चाहिए और फिर सुरक्षित रिमोट/क्लाउड बैकअप से डेटा को पुनः प्राप्त (Restore) करना चाहिए। फिरौती देना कानूनी व सुरक्षा की दृष्टि से गलत है।

73. (D) सभी कर्मचारी खातों के लिए 'Admin123' जैसे अनुमान योग्य डिफ़ॉल्ट पासवर्ड (Default Passwords) सेट करना
'Admin123' जैसे सरल और अनुमान योग्य डिफ़ॉल्ट पासवर्ड सेट करना एक गंभीर सुरक्षा विफलता है, जो प्रणाली को साइबर हमलों के प्रति संवेदनशील बनाती है। सुरक्षित पासवर्ड नीति में जटिल वर्णों का प्रयोग, आवधिक बदलाव और बहु-कारक प्रमाणीकरण (MFA) शामिल होता है ताकि अनधिकृत पहुँच से बचाव किया जा सके।

74. (A) धारा 43A (Section 43A)
सूचना प्रौद्योगिकी अधिनियम, 2000 की धारा 43A (Section 43A) उन संस्थाओं द्वारा हर्जाने से संबंधित है जो संवेदनशील व्यक्तिगत डेटा की सुरक्षा में लापरवाही बरतती हैं। छात्रों और कर्मचारियों के निजी डेटा को संभालने वाले विद्यालयों के लिए डेटा सुरक्षा मानकों का कड़ाई से पालन करना इस वैधानिक प्रावधान के तहत अनिवार्य है।

75. (A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
शासकीय पत्राचार और गोपनीय छात्र डेटा के आदान-प्रदान हेतु व्यक्तिगत ईमेल खातों का उपयोग प्रतिबंधित है। व्यक्तिगत प्लेटफॉर्म सरकारी सुरक्षा मानकों, डेटा अर्काइविंग और आधिकारिक ऑडिट अनुपालन को पूरा नहीं करते हैं। अतः प्रशासनिक कार्यों हेतु केवल एनआईसी (NIC) या विभागीय आधिकारिक ईमेल पतों का ही उपयोग करना चाहिए।

76. (B) पहुँच अधिकार प्रशासनिक उपयोगकर्ता भूमिकाओं और पदों के अनुसार प्रतिबंधित होते हैं।
भूमिका-आधारित पहुँच नियंत्रण (Role-Based Access Control – RBAC) का अर्थ है कि किसी उपयोगकर्ता को केवल उसकी आधिकारिक भूमिका (जैसे प्रधानाचार्य, शिक्षक, या लिपिक) के अनुरूप ही डेटा देखने या संपादित करने के अधिकार दिए जाते हैं। यह सुरक्षा ढांचा अनधिकृत डेटा संशोधन को रोकता है और डेटा गोपनीयता सुनिश्चित करता है।

77. (A) आईटी सेल को सूचित करें, प्रभावित पक्षों को सूचित करें, और प्राप्तकर्ता से डेटा हटाने का अनुरोध करें।
संवेदनशील डेटा लीक होने पर तुरंत विभागीय आईटी सेल को घटना की सूचना देनी चाहिए और प्राप्तकर्ता से डेटा को स्थायी रूप से हटाने का औपचारिक अनुरोध करना चाहिए। साथ ही, प्रभावित व्यक्तियों को सतर्क करना और भविष्य में ऐसी चूक रोकने हेतु प्रक्रियात्मक कदम उठाना प्राथमिक प्रशासनिक जिम्मेदारी होती है।

78. (C) P-2, Q-3, R-1
यूएसबी ड्राइव से मैलवेयर संक्रमण रोकने के लिए एडमिन पीसी के यूएसबी पोर्ट अक्षम (Disable) किए जाते हैं। एमआईएस तक अनधिकृत पहुँच रोकने हेतु मजबूत पासवर्ड और दो-कारक प्रमाणीकरण (2FA) लागू किया जाता है। हार्डवेयर क्रैश के कारण डेटा हानि से बचने के लिए नियमित क्लाउड बैकअप बनाए रखना आवश्यक है।

79. (D) WPA2/WPA3 एन्क्रिप्शन के साथ नेटवर्क को सुरक्षित करें और MAC फ़िल्टरिंग के माध्यम से पहुँच को प्रतिबंधित करें।
विद्यालय के प्रशासनिक वाई-फाई नेटवर्क को सुरक्षित रखने हेतु आधुनिक WPA2/WPA3 सुरक्षा प्रोटोकॉल का उपयोग करना चाहिए। इसके साथ ही, एमएसी (MAC) एड्रेस फ़िल्टरिंग लागू करके केवल अधिकृत संस्थागत उपकरणों को ही नेटवर्क से जुड़ने की अनुमति देनी चाहिए, जिससे अनधिकृत घुसपैठ और डेटा चोरी से बचाव हो सके।

80. (A) II, I, IV, III, V
साइबर घटना प्रतिक्रिया योजना का सही क्रम है: सबसे पहले खतरे की पहचान (Identification) करना, फिर प्रभावित प्रणालियों को अलग करके रोकथाम (Containment) करना, उसके बाद मैलवेयर को समाप्त (Eradication) करना, तत्पश्चात बैकअप से पुनर्प्राप्ति (Recovery) करना, और अंत में नीति समीक्षा हेतु घटना-पश्चात विश्लेषण (Post-Incident Analysis) करना।

NODIA

81. (B) आर्थिक रूप से कमजोर छात्रों के लिए न्यायसंगत डिजिटल पहुँच (Digital Access) और ई-लर्निंग सुनिश्चित करना
विद्यालय प्रशासन में "डिजिटल विभाजन" (Digital Divide) का तात्पर्य विभिन्न सामाजिक-आर्थिक वर्गों के बीच तकनीकी साधनों और इंटरनेट की उपलब्धता में असमानता से है। यह मुख्य रूप से आर्थिक रूप से कमजोर छात्रों तक न्यायसंगत डिजिटल उपकरण और ई-लर्निंग संसाधन पहुँचाने में बड़ी चुनौती उत्पन्न करता है, जिससे शैक्षिक समानता प्रभावित होती है।

82. (A) केवल I, II, और III
सरकारी विद्यालयों में आईटी अपनाने में इंटरनेट की खराब गति, पावर कट और अप्रचलित हार्डवेयर मुख्य अवसंरचनात्मक बाधाएं हैं। समर्पित व उच्च प्रशिक्षित आईटी कर्मचारियों की प्रचुर उपलब्धता एक वास्तविकता नहीं बल्कि चुनौती है,

क्योंकि अधिकांश विद्यालयों में नियमित शिक्षण संकाय को ही आईटी कार्य भी संभालने पड़ते हैं।

83. (A) चरणबद्ध कार्यान्वयन का उपयोग करें, तकनीक-प्रेमी सहकर्मी मेंटर्स नियुक्त करें, और छोटी सफलताओं को प्रोत्साहित करें।
कर्मचारियों के "टेक्नोफोबिया" (Technophobia) को दूर करने का सर्वोत्तम प्रशासनिक तरीका चरणबद्ध कार्यान्वयन है। युवा व तकनीकी रूप से कुशल शिक्षकों को मेंटर नियुक्त करके वरिष्ठ कर्मचारियों को प्रोत्साहन और व्यावहारिक प्रशिक्षण दिया जाना चाहिए। सकारात्मक सुदृढ़ीकरण से कर्मचारियों में आत्मविश्वास बढ़ता है और वे नए उपकरणों को आसानी से अपनाते हैं।

84. (C) खरीद कोष (Procurement Funds) की अप्रतिबंधित उपलब्धता
प्रशासनिक रूढ़िवादिता, प्रणालियों के मध्य अंतर-संचालनीयता (Interoperability) की कमी तथा प्रशिक्षण का अभाव ई-गवर्नेंस में बड़ी बाधाएं हैं। खरीद कोष (Procurement Funds) की अप्रतिबंधित उपलब्धता कोई बाधा नहीं है, बल्कि वित्तीय संसाधनों की कमी या उनका देर से जारी होना आईटी अपनाने में वास्तविक संस्थागत चुनौती बनता है।

85. (A) सामान्य वित्तीय नियमों (General Financial Rules - GFR) के अनुसार गवर्नमेंट ई-मार्केटप्लेस (Government e-Marketplace - GeM) पोर्टल के माध्यम से एएमसी नवीनीकरण या मरम्मत सेवाएं प्राप्त करना।
सरकारी संस्थानों में हार्डवेयर मरम्मत या एएमसी (AMC) नवीनीकरण हेतु सामान्य वित्तीय नियमों (GFR) का पालन करना अनिवार्य है। प्रधानाचार्य को गवर्नमेंट ई-मार्केटप्लेस (GeM) पोर्टल के माध्यम से पारदर्शी प्रक्रिया अपनाकर सेवाएं प्राप्त करनी चाहिए। निजी कोष का उपयोग करना या छात्रों से मरम्मत कराना नियम विरुद्ध और असंसदीय है।

86. (D) व्यक्तियों और संस्थानों को डिजिटल परिचालन स्थिति में मार्गदर्शन करने वाली एक संरचित प्रक्रिया।
"परिवर्तन प्रबंधन" (Change Management) एक संरचित प्रशासनिक दृष्टिकोण है जो संगठन के कर्मचारियों को नई प्रणालियों और कार्य-संस्कृतियों (जैसे मैन्युअल से डिजिटल मोड) को अपनाने में सहायता करता है। इसमें प्रशिक्षण, प्रभावी संचार और झिझक को दूर करके सुचारु तकनीकी संक्रमण सुनिश्चित करना शामिल है।

87. (B) चुनौती: डेटा गोपनीयता संबंधी चिंताएं — समाधान: सभी छात्र रिकॉर्ड को ऑनलाइन खुले तौर पर प्रकाशित करना
डेटा गोपनीयता की चिंता दूर करने का समाधान रिकॉर्ड को सार्वजनिक करना कदापि नहीं हो सकता, क्योंकि यह छात्रों की निजता और सुरक्षा का सीधा उल्लंघन है। गोपनीयता बनाए रखने हेतु एन्क्रिप्शन, कड़े पहुँच नियंत्रण (Access Controls) और डेटा संरक्षण कानूनों का पालन करना ही सही प्रशासनिक समाधान होता है।

88. (C) एडमिन डेस्क को विश्वसनीय यूपीएस (Uninterruptible Power Supply - UPS) पावर यूनिट और द्वितीयक इंटरनेट कनेक्शन से लैस करना।
अवसंरचनात्मक बाधाओं के बीच पेरोल जैसे आवश्यक प्रशासनिक कार्यों का निर्बाध संचालन सुनिश्चित करने के लिए एडमिन डेस्क पर निर्बाध बिजली आपूर्ति (UPS) और द्वितीयक इंटरनेट (Back-up Internet) प्रदान करना प्राथमिकता होनी चाहिए। इससे बिजली जाने या नेटवर्क ठप्प होने पर भी समयबद्ध कार्य प्रभावित नहीं होते हैं।

89. (D) ओपन-सोर्स सॉफ्टवेयर (Open-Source Software) और ओपन डेटा मानकों को अपनाकर
"वेंडर लॉक-इन" (Vendor Lock-in) से बचने का प्रभावी उपाय ओपन-सोर्स सॉफ्टवेयर और खुले डेटा मानकों को अपनाना है। इससे संस्थान किसी एक विशिष्ट निजी प्रदाता पर निर्भर नहीं रहता और आवश्यकता अनुसार प्रणालियों को रुपांतरित करने या अन्य विक्रेताओं पर स्थानांतरित होने की स्वतंत्रता एवं लचीलापन बनाए रखता है।

90. (A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
केवल सॉफ्टवेयर इंस्टॉल कर देने से ई-गवर्नेंस सफल नहीं होता। प्रणालियों का प्रभावी उपयोग बनाए रखने हेतु निरंतर कर्मचारी प्रशिक्षण, नियमित अपडेट्स और त्वरित तकनीकी सहायता आवश्यक है। ये उपाय प्रणालियों को प्रासंगिक, सुरक्षित और चालू रखते हैं, जिससे दीर्घकालिक परिचालन दक्षता प्राप्त होती है।

91. (B) डिजिटल इंफ्रास्ट्रक्चर फॉर नॉलेज शेयरिंग (Digital Infrastructure for Knowledge Sharing)
'दीक्षा' (DIKSHA) का पूर्ण रूप डिजिटल इंफ्रास्ट्रक्चर फॉर नॉलेज शेयरिंग (Digital Infrastructure for Knowledge Sharing) है। यह भारत सरकार का एक प्रमुख राष्ट्रीय प्लेटफॉर्म है जो शिक्षकों, छात्रों और अभिभावकों को पाठ्यक्रम आधारित शिक्षण सामग्री, क्यूआर-कोडित पाठ्यपुस्तकें और पेशेवर विकास पाठ्यक्रम डिजिटल रूप में उपलब्ध कराता है।

92. (B) पाठ्यक्रम से जुड़े डिजिटल कंटेंट का एक केंद्रीकृत रिपॉजिटरी जो सभी राज्यों में सुलभ हो।
"एक राष्ट्र, एक डिजिटल प्लेटफॉर्म" के रूप में दीक्षा (DIKSHA) देश भर के सभी राज्यों और केंद्र शासित प्रदेशों के लिए पाठ्यक्रम-आधारित ई-सामग्री का एक केंद्रीकृत भंडार प्रदान करता है। यह विभिन्न क्षेत्रीय भाषाओं और बोर्डों के अनुकूल सामग्री उपलब्ध कराकर गुणवत्तापूर्ण शिक्षा तक सार्वभौमिक पहुँच सुनिश्चित करता है।

93. (A) यह शिक्षक प्रशिक्षण कार्यक्रमों के लिए पूर्णता को ट्रैक करता है और डिजिटल प्रमाण पत्र जारी करता है।
दीक्षा पर 'निष्ठा' (NISHTHA) का एकीकरण प्रधानाचार्य को शिक्षकों के व्यावसायिक विकास और प्रशिक्षण प्रगति की डिजिटल रूप से निगरानी करने में सक्षम बनाता है। यह प्रणाली मॉड्यूल पूरा होने पर स्वचालित रूप से ट्रैक करती है और

Downloaded from www.pdf.tube

49. (B) निदेशालय स्तर पर उन्नत साक्ष्य-आधारित नीति निर्माण (Evidence-Based Policy Formulation)
एमआईएस (MIS) में वास्तविक समय (Real-Time) डेटा प्रविष्टि से निदेशालय को सटीक और अद्यतन जानकारी मिलती है। इसका सीधा प्रभाव साक्ष्य-आधारित नीति निर्माण (Evidence-Based Policy Formulation) पर पड़ता है। नीति निर्माता प्रामाणिक आंकड़ों के आधार पर संसाधनों का इष्टतम वितरण, बजटीय प्रावधान और शैक्षणिक सुधार योजनाएं अधिक प्रभावशीलता के साथ तैयार कर पाते हैं।

50. (A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
विद्यालय प्रशासन में मजबूत आईसीटी अवसंरचना स्थापित करने में शुरुआती लागत अधिक होती है, परंतु यह दीर्घकालिक परिचालन दक्षता प्रदान करती है। स्वचालन के कारण कागज और स्टेशनरी की बचत होती है, त्रुटियां कम होती हैं और कर्मचारियों के कार्य-घंटों की बचत होती है, जो निवेश की भरपाई करके दीर्घकालिक लाभ पहुँचाती है।

51. (A) भारतवीसी / एनआईसी-वीसी (BharatVC / NIC-VC)
राष्ट्रीय सूचना विज्ञान केंद्र (National Informatics Centre – NIC) द्वारा सरकारी विभागों और विद्यालयों की सुरक्षित बैठकों हेतु भारतवीसी / एनआईसी-वीसी (BharatVC / NIC-VC) प्लेटफॉर्म प्रदान किया जाता है। यह प्लेटफॉर्म डेटा सुरक्षा और निजता के उच्च मानकों का पालन करता है, जिससे आधिकारिक चर्चाएं और नीतियां बाहरी साइबर खतरों से सुरक्षित रहती हैं।

52. (C) अधिकतम पहुँच सुनिश्चित करने के लिए सोशल मीडिया पर सार्वजनिक रूप से बैठक का लिंक साझा करना
सोशल मीडिया पर मीटिंग लिंक को सार्वजनिक रूप से साझा करना गंभीर सुरक्षा जोखिम उत्पन्न करता है, जिससे अनधिकृत व्यक्ति प्रवेश कर सकते हैं। आधिकारिक वर्चुअल बैठकों के लिए लिंक केवल संबंधित प्रतिभागियों को निजी रूप से भेजा जाना चाहिए। शांत वातावरण, म्यूट प्रोटोकॉल और पूर्व-प्रेषित एजेंडा का पालन ही मानक प्रशासनिक शिष्टाचार है।

53. (A) किसी नेटवर्क की अधिकतम डेटा अंतरण दर (Data Transfer Rate)
नेटवर्क के संदर्भ में "बैंडविड्थ" (Bandwidth) का तात्पर्य किसी निश्चित समय में नेटवर्क कनेक्शन द्वारा स्थानांतरित की जा सकने वाली अधिकतम डेटा मात्रा या डेटा अंतरण दर (Data Transfer Rate) से है। उच्च बैंडविड्थ से सुचारु वीडियो कॉन्फ्रेंसिंग, त्वरित फ़ाइल अपलोडिंग और बिना किसी रुकावट के ई-गवर्नेंस पोर्टलों का संचालन संभव होता है।

54. (D) रिकॉर्डिंग से पहले प्रतिभागियों को औपचारिक रूप से सूचित करना या स्पष्ट सहमति प्राप्त करना
किसी भी वर्चुअल प्रशासनिक या अनुशासन समिति की बैठक की रिकॉर्डिंग शुरु करने से पहले सभी प्रतिभागियों को सूचित करना और उनकी सहमति लेना कानूनी एवं नैतिक दृष्टि से अनिवार्य है। यह प्रक्रिया निजता के अधिकारों का सम्मान करती है, पारदर्शिता सुनिश्चित करती है और रिकॉर्ड की गई कार्यवाही की कानूनी वैधता को सुदृढ़ करती है।

55. (A) केवल I, II, और III
सुरक्षित वर्चुअल प्रशासनिक बैठकों हेतु वेटिंग रुम का उपयोग, मजबूत पासवर्ड सुरक्षा और उपस्थित लोगों के जुड़ने के बाद रुम को लॉक करना आवश्यक सुरक्षा उपाय हैं। सभी प्रतिभागियों को डिफ़ॉल्ट रूप से स्क्रीन-शेयरिंग अधिकार देने से अनधिकृत या अनुचित सामग्री प्रदर्शित होने का जोखिम रहता है, अतः इसे प्रतिबंधित रखना चाहिए।

56. (C) समस्या निवारण (Troubleshooting) के लिए कार्यवाही को रोकना, और यदि समाधान न हो तो औपचारिक सूचना के साथ पुनर्निर्धारित करना।
यदि किसी वैधानिक बैठक के दौरान गंभीर तकनीकी बाधा आती है और प्रतिनिधि डिस्कनेक्ट हो जाते हैं, तो प्रधानाचार्य को समस्या निवारण हेतु कार्यवाही रोकनी चाहिए। यदि समस्या हल न हो, तो बैठक स्थगित करके पुनर्निर्धारित की जानी चाहिए ताकि सभी हितधारकों की न्यायसंगत भागीदारी सुनिश्चित हो सके और कोरम प्रभावित न हो।

NODIA

57. (D) एंड-टू-एंड एन्क्रिप्शन (End-to-End Encryption) – बोले गए मीटिंग ऑडियो को स्वचालित रूप से टेक्स्ट में ट्रांसक्राइब करना
एंड-टू-एंड एन्क्रिप्शन (End-to-End Encryption) एक सुरक्षा मानक है जो डेटा को केवल प्रेषक और प्राप्तकर्ता के बीच सुरक्षित रखता है ताकि कोई तीसरा पक्ष इसे एक्सेस न कर सके। यह ऑडियो को टेक्स्ट में बदलने (Transcription) की प्रक्रिया नहीं है। ट्रांसक्रिप्शन हेतु स्पीच-टू-टेक्स्ट तकनीकों का उपयोग अलग से किया जाता है।

58. (A) II, I, III, V, IV
वीडियो कॉन्फ्रेंस आयोजित करने का सही प्रक्रियात्मक क्रम है: सर्वप्रथम एजेंडा और उद्देश्य तय करना, फिर सुरक्षित लिंक व पासवर्ड जनरेट करना, इसके पश्चात हितधारकों को निर्देश भेजना, तत्पश्चात बैठक की मेजबानी व उपस्थिति दर्ज करना, और अंत में तैयार किए गए कार्यवृत्त (Minutes of Meeting) को सभी को प्रसारित करना।

59. (B) यदि कार्यवृत्त (Minutes of Meeting) ठीक से प्रलेखित और स्वीकृत हैं, तो वे भौतिक बैठकों के समान कानूनी महत्व रखते हैं।
नियमों के तहत आयोजित वर्चुअल बैठकों में लिए गए निर्णय पूरी तरह से वैध और बाध्यकारी होते हैं, बशर्ते निर्धारित कोरम पूरा हो और कार्यवृत्त (Minutes of Meeting) विधिवत प्रलेखित तथा अनुमोदित किए गए हों। इन्हें कानूनी एवं प्रशासनिक दृष्टि से पारंपरिक भौतिक सभाओं में लिए गए निर्णयों के समान ही दर्जा प्राप्त है।

अध्याय 16
कक्षा अवलोकन एवं विद्यालय पर्यवेक्षण

1. शैक्षिक प्रबंधन (Educational Management) के ढाँचे के भीतर कक्षा अवलोकन (Classroom Observation) के प्राथमिक उद्देश्य को निम्नलिखित में से कौन सा विकल्प सर्वोत्तम रूप से परिभाषित करता है?
   (A) शिक्षण में सुधार (Instructional Improvement) के लिए शिक्षण और अधिगम पर वस्तुनिष्ठ आँकड़े एकत्र करना
   (B) भौतिक बुनियादी ढाँचे, सुरक्षा मानकों और कक्ष व्यवस्था का निरीक्षण (Inspection) करना
   (C) वार्षिक संकाय वेतन वृद्धि के लिए गोपनीय मूल्यांकन रिपोर्ट (Confidential Evaluation Report) तैयार करना
   (D) यह सुनिश्चित करना कि निर्धारित पाठ्यक्रम सख्ती से स्कूल कैलेंडर के अनुसार पूरा किया गया है

2. आधुनिक कक्षा अवलोकन (Classroom Observation) और पारंपरिक निरीक्षण (Inspection) के बीच अंतर करते समय, निम्नलिखित में से कौन सा कथन गलत है?
   (A) अवलोकन (Observation) पेशेवर विकास (Professional Development) पर ध्यान केंद्रित करता है, जबकि निरीक्षण (Inspection) दोष खोजने पर ध्यान केंद्रित करता है।
   (B) अवलोकन (Observation) एक सहयोगात्मक प्रक्रिया (Collaborative Process) है, जबकि निरीक्षण (Inspection) पूरी तरह से पदानुक्रमित (Hierarchical) है।
   (C) अवलोकन (Observation) मुख्य रूप से बाहरी अधिकारियों द्वारा किया जाता है, जबकि निरीक्षण (Inspection) सहकर्मियों द्वारा किया जाता है।
   (D) अवलोकन (Observation) निरंतर गुणात्मक प्रतिक्रिया (Qualitative Feedback) पर निर्भर करता है, जबकि निरीक्षण (Inspection) छिटपुट मात्रात्मक रेटिंग (Quantitative Rating) पर निर्भर करता है।

3. कक्षा अवलोकन (Classroom Observation) के दौरान, एक प्रधानाचार्य ध्यान देता है कि एक शिक्षक पूरी तरह से रटकर सीखने की विधियों (Rote Learning Methods) पर निर्भर है। निम्नलिखित में से प्रधानाचार्य का तत्काल पर्यवेक्षी उद्देश्य (Supervisory Objective) क्या होना चाहिए?
   (A) लक्षित मेंटरिंग (Targeted Mentoring) प्रदान करने के लिए मुख्य शिक्षण अंतराल (Instructional Gaps) की पहचान करना
   (B) खराब शिक्षण पद्धतियों के संबंध में एक औपचारिक कारण बताओ नोटिस (Show Cause Notice) जारी करना
   (C) शिक्षक को तुरंत गैर-शैक्षणिक कार्यालय कर्तव्यों (Non-Academic Office Duties) में पुनर्गठित करना
   (D) अनुशासनात्मक कार्रवाई (Disciplinary Action) शुरू करने के लिए विद्यालय प्रबंधन समिति (School Management Committee - SMC) को सूचित करना

4. निम्नलिखित में से किसको छोड़कर, अन्य सभी एक विद्यालय प्रधानाचार्य द्वारा कक्षा अवलोकन (Classroom Observation) के वैध उद्देश्य हैं:
   (A) कर्मचारियों के बीच चिंतनशील अभ्यास (Reflective Practice) की संस्कृति को बढ़ावा देना
   (B) संस्थागत लक्ष्यों (Institutional Goals) के साथ कक्षा शिक्षण (Classroom Instruction) को संरेखित करना
   (C) पूरे विद्यालय के पेशेवर विकास (Professional Development) के क्षेत्रों की पहचान करना
   (D) पूर्व-निर्धारित दंडात्मक तबादलों (Punitive Transfers) को सही ठहराने के लिए साक्ष्य एकत्र करना

5. एक वरिष्ठ माध्यमिक विद्यालय का प्रधानाचार्य एक नए भर्ती किए गए गणित शिक्षक का कक्षा अवलोकन (Classroom Observation) करता है। प्रधानाचार्य ध्यान देता है कि यद्यपि शिक्षक के पास उत्कृष्ट विषय ज्ञान है, फिर भी वे कक्षा प्रबंधन (Classroom Management) के साथ संघर्ष करते हैं। प्रधानाचार्य अगले अवलोकन के दौरान विशेष रूप से छात्र-शिक्षक सह-संबंध पैटर्न पर ध्यान केंद्रित करने का निर्णय लेता है। प्रधानाचार्य किस पर्यवेक्षण दृष्टिकोण (Supervisory Approach) का उपयोग कर रहा है?
   (A) व्यापक योगात्मक निरीक्षण (Comprehensive Summative Inspection)
   (B) नैदानिक और विकासात्मक पर्यवेक्षण (Diagnostic and Developmental Supervision)
   (C) अहस्तक्षेप प्रशासनिक पर्यवेक्षण (Laissez-faire Administrative Supervision)
   (D) निरंकुश गुण नियंत्रण पर्यवेक्षण (Autocratic Quality Control Supervision)

Click Here to Buy book on Flipkart

6. कक्षा अवलोकन (Classroom Observation) के केंद्र क्षेत्रों (Focus Areas) के संबंध में सही युग्म की पहचान कीजिए:
(A) शैक्षणिक केंद्र - कक्षा सुविधाओं की संरचनात्मक अखंडता का आकलन करना
(B) भावनात्मक केंद्र - विभागीय बजट आवंटन (Budget Allocation) और खर्चों का लेखा-परीक्षण (Audit) करना
(C) प्रबंधकीय केंद्र - अधिगम गतिविधियों के बीच संक्रमण समय (Transition Times) का मूल्यांकन करना
(D) अनुपालन केंद्र - छात्रों के संवेगात्मक बुद्धि लब्धि (Emotional Intelligence Quotient - EQ) को मापना

7. निम्नलिखित में से कौन सा औपचारिक कक्षा अवलोकन (Formal Classroom Observation) का एक प्रमुख लक्षण है?
(A) यह आमतौर पर अघोषित होता है और स्कूल के दिन में दस मिनट से कम समय तक चलता है
(B) इसके लिए किसी लिखित दस्तावेजीकरण (Documentation), रिकॉर्ड-कीपिंग (Record-keeping) या औपचारिक संग्रह की आवश्यकता नहीं होती है
(C) यह मुख्य रूप से कर्मचारियों का मूल्यांकन करने वाले निर्वाचित छात्र प्रतिनिधियों द्वारा आयोजित किया जाता है
(D) यह पूर्व-अवलोकन, अवलोकन और उत्तर-अवलोकन (Pre-observation, Observation, and Post-observation) के एक चक्र का पालन करता है

8. शिक्षण पर्यवेक्षण (Instructional Supervision) के संदर्भ में, 'शिक्षण वॉकथ्रू' (Instructional Walkthroughs) को सर्वोत्तम रूप से वर्गीकृत किया गया है:
(A) अनौपचारिक, संक्षिप्त और लगातार अवलोकन (Informal, Brief, and Frequent Observations)
(B) औपचारिक, योगात्मक संस्थागत मूल्यांकन (Formal, Summative Institutional Evaluations)
(C) व्यापक नैदानिक पर्यवेक्षण चक्र (Comprehensive Clinical Supervision Cycles)
(D) मानकीकृत शैक्षणिक अनुपालन लेखा परीक्षा (Standardized Pedagogical Compliance Audits)

9. निम्नलिखित में से कौन सा कथन अनौपचारिक कक्षा अवलोकन (Informal Classroom Observation) की उपयोगिता को सटीक रूप से दर्शाता है?
(A) वे कानूनी रूप से बाध्यकारी औपचारिक दस्तावेज हैं जिनका उपयोग विशेष रूप से कर्मचारी समाप्ति कार्यवाही (Employee Termination Proceedings) में किया जाता है
(B) वे विद्यालय के माहौल और शिक्षण संस्कृति (Instructional Culture) का एक निरंतर दृश्य प्रदान करते हैं
(C) वे किसी भी व्यापक औपचारिक शिक्षक मूल्यांकन ढाँचे (Formal Teacher Evaluation Framework) की आवश्यकता को प्रतिस्थापित करते हैं
(D) उनके लिए व्यापक पूर्व-अवलोकन सम्मेलनों और अत्यधिक विस्तृत पाठ योजनाओं की आवश्यकता होती है

10. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।
अभिकथन (A): अनौपचारिक कक्षा अवलोकन (Informal Classroom Observation), जब बार-बार किए जाते हैं, तो पर्यवेक्षी प्रक्रिया (Supervisory Process) के संबंध में शिक्षक की चिंता को काफी हद तक कम कर सकते हैं।
कारण (R): बार-बार अनौपचारिक दौरे कक्षा में प्रधानाचार्य की उपस्थिति को सामान्य बनाते हैं, जिससे धारणा मूल्यांकन से हटकर निरंतर समर्थन में बदल जाती है।
(A) A और R दोनों सत्य हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सत्य हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सत्य है लेकिन R असत्य है
(D) A असत्य है लेकिन R सत्य है

NODIA

11. औपचारिक और अनौपचारिक अवलोकन (Formal and Informal Observation) के बीच प्राथमिक अंतर निहित है:
(A) संरचना की मात्रा, अवधि और पूर्व समय-निर्धारण (Scheduling) में
(B) नामित प्रेक्षक अधिकारी के प्रशासनिक पद में
(C) कक्षा के भीतर पर्यवेक्षक (Supervisor) की भौतिक उपस्थिति में
(D) सत्र के दौरान पढ़ाए जाने वाले विशिष्ट विषय क्षेत्र में

12. अवलोकन के प्रकार और उनकी विशिष्ट अवधि के संबंध में गलत युग्म की पहचान कीजिए:
(A) औपचारिक अवलोकन (Formal Observation) - पूरी कक्षा की अवधि (35-45 मिनट)
(B) वॉकथ्रू (Walkthrough) - संक्षिप्त, अनौपचारिक कक्षा दौरा (3-5 मिनट)
(C) नैदानिक अवलोकन (Clinical Observation) - पूरा स्कूल दिवस (6-7 घंटे)
(D) लर्निंग वॉक (Learning Walk) - लघु सहयोगात्मक सहकर्मी दौरा (5-10 मिनट)

13. नैदानिक पर्यवेक्षण मॉडल (Clinical Supervision Model), जो शिक्षक अवलोकन के लिए एक सहकर्मी और व्यवस्थित दृष्टिकोण पर जोर देता है, मुख्य रूप से किसके द्वारा विकसित किया गया था?
(A) फ्रेडरिक विंस्लो टेलर और हेनरी फेयोल (Frederick Winslow Taylor and Henri Fayol)

(B) कुर्ट ज़ादेक लेविन और रोनाल्ड लिप्पिट (Kurt Zadek Lewin and Ronald Lippitt)
(C) पॉल हर्सी और केनेथ एच. ब्लैंचर्ड (Paul Hersey and Kenneth H. Blanchard)
(D) मॉरिस कोगन और रॉबर्ट गोल्डहैमर (Morris Cogan and Robert Goldhammer)

14. नैदानिक पर्यवेक्षण मॉडल (Clinical Supervision Model) में मानक चरणों का सही क्रम क्या है?
(A) अवलोकन, पूर्व-अवलोकन सम्मेलन, उत्तर-अवलोकन सम्मेलन, विश्लेषण और रणनीति, उत्तर-सम्मेलन विश्लेषण
(B) पूर्व-अवलोकन सम्मेलन, विश्लेषण और रणनीति, अवलोकन, उत्तर-सम्मेलन विश्लेषण, उत्तर-अवलोकन सम्मेलन
(C) पूर्व-अवलोकन सम्मेलन, अवलोकन, विश्लेषण और रणनीति, उत्तर-अवलोकन सम्मेलन, उत्तर-सम्मेलन विश्लेषण
(D) विश्लेषण और रणनीति, पूर्व-अवलोकन सम्मेलन, अवलोकन, उत्तर-अवलोकन सम्मेलन, उत्तर-सम्मेलन विश्लेषण

15. नैदानिक पर्यवेक्षण मॉडल (Clinical Supervision Model) के संबंध में निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:
I. यह वस्तुनिष्ठ आँकड़ों के बजाय पर्यवेक्षक के व्यक्तिपरक निर्णय पर अत्यधिक निर्भर है।
II. इसके लिए पर्यवेक्षक और शिक्षक के बीच आपसी विश्वास और सहकारिता पर बने संबंध की आवश्यकता होती है।
III. इसका उद्देश्य योजना, अवलोकन और गहन विश्लेषण के व्यवस्थित चक्रों के माध्यम से शिक्षण में सुधार करना है।
उपर्युक्त कथनों में से कौन सा/से सही है/हैं?
(A) केवल I और II
(B) केवल II और III
(C) केवल I और III
(D) I, II, और III

16. नैदानिक पर्यवेक्षण (Clinical Supervision) के अंतर्निहित मूल दर्शन यह है कि यह:
(A) पदानुक्रमित और सख्ती से निर्देशात्मक है
(B) मूल्यवान और अत्यधिक निर्णय लेने वाला है
(C) मानकीकृत और अत्यधिक अनम्य (Inflexible) है
(D) सहयोगात्मक और विकासात्मक (Collaborative and Developmental) है

17. नैदानिक पर्यवेक्षण मॉडल (Clinical Supervision Model) के बारे में निम्नलिखित में से कौन सा कथन गलत है?
(A) यह पदोन्नति और वेतन वृद्धि के संबंध में प्रशासनिक निर्णयों (Administrative Decisions) के लिए सबसे उपयुक्त है
(B) अवलोकन के फोकस को परिभाषित करने में शिक्षक एक सक्रिय भागीदार है
(C) प्रेक्षक पाठ के दौरान मूल्यांकनात्मक रेटिंग के बजाय वस्तुनिष्ठ, वर्णनात्मक आँकड़े एकत्र करता है
(D) उत्तर-अवलोकन सम्मेलन (Post-observation Conference) शिक्षक में आत्म-चिंतन (Self-reflection) को बढ़ावा देने के लिए डिज़ाइन किया गया है

18. नैदानिक पर्यवेक्षण (Clinical Supervision) में 'नैदानिक' (Clinical) शब्द का प्रयोग दर्शाने के लिए किया जाता है:
(A) शिक्षक की कमियों का निदान करने और अनिवार्य औपचारिक दंडात्मक उपायों को निर्धारित करने की प्रक्रिया
(B) खराब प्रदर्शन करने वाले शैक्षणिक संस्थानों को सुधारने के लिए एक विकृत प्रबंधकीय मॉडल
(C) विस्तृत, वस्तुनिष्ठ आँकड़ा संग्रह के साथ शिक्षण का प्रत्यक्ष अवलोकन
(D) शिक्षकों के मानकीकृत मनोवैज्ञानिक परीक्षण और मूल्यांकन पर विशेष निर्भरता

19. नैदानिक पर्यवेक्षण चक्र (Clinical Supervision Cycle) में पूर्व-अवलोकन सम्मेलन (Pre-observation Conference) का प्राथमिक उद्देश्य क्या है?
(A) पाठ के संदर्भ, उद्देश्यों और अवलोकन के केंद्र बिंदु (Focus Area) पर संरेखित होना
(B) शिक्षक को असंतोषजनक कक्षा प्रदर्शन के लिए औपचारिक प्रशासनिक शास्तियों (Penalties) के बारे में सूचित करना
(C) मानकीकृत संस्थागत मूल्यांकन पैमाने पर शिक्षक की प्रारंभिक पाठ योजना को ग्रेड देना
(D) विशिष्ट शैक्षणिक विधियों और निर्देशात्मक उपकरणों को निर्धारित करना जिनका उपयोग शिक्षक को करना ही चाहिए

20. एक प्रधानाचार्य सामाजिक विज्ञान के शिक्षक के साथ पूर्व-अवलोकन सम्मेलन (Pre-observation Conference) के लिए बैठक करता है। शिक्षक समूह गतिविधियों के प्रबंधन के बारे में चिंता व्यक्त करता है। प्रधानाचार्य और शिक्षक इस बात पर सहमत होते हैं कि अवलोकन विशेष रूप से इस बात पर नज़र रखेगा कि समूहों को व्यवस्थित होने में कितना समय लगता है और दिए गए निर्देशों की स्पष्टता कैसी है। इस समझौते का प्राथमिक प्रबंधकीय लाभ क्या है?
(A) यह खराब कक्षा प्रबंधन (Classroom Management) की जवाबदेही (Accountability) को पूरी तरह से नामांकित छात्रों पर स्थानांतरित करता है
(B) यह प्रधानाचार्य को विषय ज्ञान पर रचनात्मक प्रतिक्रिया (Constructive Feedback) प्रदान करने से पूरी तरह से बचने की अनुमति देता है
(C) यदि समूह की गतिशीलता विफल हो जाती है तो यह अनुशासनात्मक कार्रवाई (Disciplinary Action) के लिए एक ठोस साक्ष्य आधार प्रदान करता है

NODIA

(B) यह मानते हुए कि शिक्षक के विरोध को उचित रूप से दूर नहीं किया जा सकता है, प्रस्तावित पर्यवेक्षण मॉडल को पूरी तरह से छोड़ देना
(C) प्रशासनिक जवाबदेही की गारंटी के लिए मूल्यांकन दस्तावेजीकरण के लिए गुप्त रूप से सहकर्मी अवलोकन आँकड़ों का उपयोग करना
(D) स्पष्ट नीतिगत सीमाओं के माध्यम से मूल्यांकन से विकास को अलग करना

81. पर्यवेक्षण के दोहरे उद्देश्यों के संबंध में सही युग्म की पहचान कीजिए:
(A) पेशेवर विकास - दंड के डर के बिना नवाचार (Innovation without fear of penalty)
(B) रचनात्मक पर्यवेक्षण - प्रतिधारण, पदोन्नति या बर्खास्तगी के संबंध में उच्च-दांव प्रशासनिक निर्णय
(C) योगात्मक मूल्यांकन - निरंतर शिक्षण कोचिंग, मेंटरिंग (Mentoring) और सहयोगात्मक कौशल में सुधार
(D) मूल्यांकनात्मक पर्यवेक्षण - सहकर्मी के नेतृत्व वाले गैर-धमकी वाले अवलोकनात्मक प्रतिक्रिया सत्र

82. विद्यालय प्रशासन द्वारा उच्च-दांव वाले मूल्यांकन के साथ पेशेवर विकास के लिए पर्यवेक्षण को मिलाने का सबसे संभावित परिणाम क्या है?
(A) शिक्षक सक्रिय रूप से अधिक शैक्षणिक जोखिम लेंगे और नवीन शिक्षण रणनीतियों के साथ प्रयोग करेंगे
(B) समग्र संस्थागत माहौल अत्यधिक सहयोगात्मक, खुला और पेशेवर रूप से सहायक बन जाएगा
(C) विश्वास समाप्त हो जाता है, जिससे शिक्षक कमजोरियों को छिपाने और मंचित प्रदर्शन (Staged Performance) करने लगते हैं
(D) औपचारिक नैदानिक पर्यवेक्षण चक्र (Clinical Supervision Cycles) स्वचालित रूप से पूरी तरह से वस्तुनिष्ठ, वैध और विश्वसनीय हो जाएंगे

83. विद्यालय पर्यवेक्षण (School Supervision) में विकास और मूल्यांकन के बीच संतुलन के संबंध में निम्नलिखित में से कौन सा कथन गलत है?
(A) प्रधानाचार्यों को विकास (Development) और मूल्यांकन एक साथ करना चाहिए
(B) विकास और मूल्यांकन दोनों विद्यालय प्रशासन के आवश्यक, पूरक कार्यों का प्रतिनिधित्व करते हैं
(C) मूल्यांकनात्मक प्रक्रियाएं व्यापक शैक्षिक मानकों के लिए आवश्यक संगठनात्मक जवाबदेही (Organizational Accountability) सुनिश्चित करती हैं
(D) विकासात्मक प्रक्रियाएं शिक्षण कर्मचारियों की निरंतर क्षमता निर्माण और कौशल वृद्धि सुनिश्चित करती हैं

84. आधुनिक शैक्षिक नेतृत्व सिद्धांतों के अनुसार, एक 'शिक्षण पर्यवेक्षक' (Instructional Supervisor) के रूप में प्रधानाचार्य की प्राथमिक जिम्मेदारी है:
(A) वित्तीय आवंटन, सुविधाओं की मरम्मत और भौतिक बुनियादी ढांचे के रखरखाव की देखरेख करना
(B) पूरे स्कूल परिसर में व्यापक भौतिक सुरक्षा, आपातकालीन प्रोटोकॉल और सुरक्षा सुनिश्चित करना
(C) गैर-शिक्षण सहायता कर्मचारियों के बीच पारस्परिक विवादों और प्रशासनिक शिकायतों को हल करना
(D) सक्रिय शैक्षणिक जुड़ाव के माध्यम से अधिगम में सुधार का नेतृत्व करना

85. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।
अभिकथन (A): सख्ती से एक प्रशासनिक प्रबंधक के रूप में कार्य करने वाला प्रधानाचार्य विद्यालय के अकादमिक परिणामों को सुधारने के लिए अपर्याप्त है।
कारण (R): शिक्षण नेतृत्व (Instructional Leadership) के लिए प्रधानाचार्य को सक्रिय रूप से कक्षाओं का अवलोकन करने, पाठ्यक्रम को संरेखित करने और शिक्षण प्रथाओं में शिक्षकों को मेंटर करने की आवश्यकता होती है।
(A) A और R दोनों सत्य हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सत्य हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सत्य है लेकिन R असत्य है
(D) A असत्य है लेकिन R सत्य है

86. प्रधानाचार्यों को शिक्षण पर्यवेक्षकों (Instructional Supervisors) के रूप में अपनी भूमिका को प्रभावी ढंग से पूरा करने से रोकने वाली निम्नलिखित में से सबसे महत्वपूर्ण बाधा कौन सी है?
(A) शैक्षिक नियमों के तहत प्रशासनिक प्राधिकरण (Administrative Authority) की स्पष्ट वैधानिक कमी
(B) विद्यालय प्रबंधन समिति (School Management Committee - SMC) द्वारा लागू कक्षा शिक्षण दौरों का सख्त निषेध
(C) नियमित प्रबंधकीय कार्यों की अत्यधिक मांगें (Overwhelming demands of routine managerial tasks)
(D) आधुनिक कक्षा शिक्षकों की तेजी से उन्नत तकनीकी क्षमता और डिजिटल साक्षरता

87. एक प्रभावी शिक्षण पर्यवेक्षक (Instructional Supervisor) निम्नलिखित में से किस व्यवहार का प्रदर्शन करता है?
(A) यह सुनिश्चित करने के लिए कि सभी प्रशासनिक कागजी कार्रवाई पूरी हो गई है, केवल कार्यकारी कार्यालय तक सीमित रहना
(B) नेतृत्व पर्यवेक्षण के बिना जूनियर कर्मचारियों को पूरी तरह से सभी अकादमिक पर्यवेक्षी कार्यों को सौंपना
(C) शिक्षक की प्रभावशीलता का मूल्यांकन करने के लिए केवल सत्र के अंत के छात्र अंकपत्रों और रिपोर्ट कार्डों पर निर्भर रहना

Downloaded from www.pdf.tube

(B) सहमत अवलोकन मापदंडों पर सख्ती से केंद्रित विस्तृत वर्णनात्मक नोट्स लेना
(C) श्यामपट्ट पर एक तथ्यात्मक त्रुटि को सुधारने के लिए पाठ के बीच में व्यवधान डालना
(D) पूरी अवलोकन अवधि के दौरान कमरे के पीछे या तरफ शांति से बैठे रहना

29. कक्षा अवलोकन (Classroom Observation) के दौरान "स्क्रिप्टिंग" (Scripting) की तकनीक का तात्पर्य है:
(A) शिक्षक के लिए पहले से ही विस्तृत दैनिक पाठ योजनाओं (Lesson Plans) का सहयोगात्मक रूप से प्रारूप तैयार करना
(B) फीडबैक सत्रों के दौरान पूर्व-लिखित प्रशासनिक मूल्यांकन टेम्पलेट से सीधे पढ़ना
(C) कक्षा के माहौल में प्रवेश करने से पहले संस्थागत अवलोकन मेट्रिक्स को याद करना
(D) पाठ खंड के दौरान शिक्षक और छात्र जो कहते हैं उसे शब्दशः (Verbatim) रिकॉर्ड करना

30. अवलोकन चरण के दौरान आँकड़ा संग्रह की निम्नलिखित विधियों पर विचार कीजिए:
I. संक्रमण निर्देशों की चयनात्मक शब्दशः रिकॉर्डिंग।
II. सकारात्मक सुदृढ़ीकरण की आवृत्ति को दर्शाने वाले टैली अंक (Tally Marks)।
III. विशिष्ट साक्ष्यों के बिना समग्र ग्रेड प्रदान करने वाले वैश्विक रेटिंग स्केल।
IV. शिक्षक की शारीरिक गतिविधि को मैप करने के लिए सीटिंग चार्ट (Seating Chart) विश्लेषण।
उपर्युक्त में से कौन सी नैदानिक पर्यवेक्षण (Clinical Supervision) में वैध, वस्तुनिष्ठ आँकड़ा संग्रह विधियाँ मानी जाती हैं?
(A) केवल I, II, और III
(B) केवल II, III, और IV
(C) केवल I, II, और IV
(D) केवल I, III, और IV

31. उत्तर-अवलोकन सम्मेलन (Post-observation Conference) का प्राथमिक उद्देश्य है:
(A) शिक्षक के वार्षिक प्रशासनिक रिकॉर्ड के लिए अंतिम औपचारिक प्रदर्शन रेटिंग जारी करना
(B) अवलोकनात्मक आँकड़ों का सहयोगात्मक रूप से विश्लेषण करना और विकास क्षेत्रों की योजना बनाना
(C) पाठ के दौरान की गई प्रत्येक शैक्षणिक त्रुटि को व्यवस्थित रूप से पहचानना और उसकी आलोचना करना
(D) विभागीय समकक्ष बेंचमार्क के खिलाफ व्यक्तिगत शिक्षक प्रदर्शन की तुलना करना

32. उत्तर-अवलोकन सम्मेलन (Post-observation Conference) में चरणों का आदर्श क्रम क्या है?
(A) पर्यवेक्षक अनिवार्य सुधारात्मक उपाय निर्धारित करता है, शिक्षक निष्क्रिय होकर सुनता है, औपचारिक मूल्यांकन दर्ज किया जाता है, सत्र समाप्त होता है
(B) पर्यवेक्षक प्रदर्शन कमियों की सूची बनाता है, वस्तुनिष्ठ आँकड़े रोके जाते हैं, शिक्षक अभ्यास का बचाव करता है, भविष्य के लक्ष्य थोपे जाते हैं
(C) पर्यवेक्षक अंतिम संख्यात्मक मूल्यांकन रेटिंग जारी करता है, शिक्षक पावती दस्तावेज पर हस्ताक्षर करता है, औपचारिक बैठक समाप्त होती है
(D) शिक्षक आत्म-चिंतन करता है, पर्यवेक्षक आँकड़े प्रस्तुत करता है, संयुक्त विश्लेषण होता है, पारस्परिक लक्ष्य निर्धारित होते हैं

NODIA

33. उत्तर-अवलोकन सम्मेलन (Post-observation Conference) के दौरान प्रदान की गई प्रभावी प्रतिक्रिया (Effective Feedback) की निम्नलिखित में से कौन सी विशेषता है?
(A) यह वर्णनात्मक, विशिष्ट और रिकॉर्ड किए गए साक्ष्यों पर आधारित है
(B) यह व्यापक और सामान्य है (जैसे, "आपको अपने शिक्षण में सुधार (Improvement) करने की आवश्यकता है")
(C) यह व्यवहार के बजाय व्यक्ति पर केंद्रित है
(D) यह कई हफ्तों के लिए विलंबित है ताकि शिक्षक पाठ के तनाव को भूल सके

34. उत्तर-अवलोकन प्रतिक्रिया सत्र के दौरान एक प्रधानाचार्य को निम्नलिखित में से किसे छोड़कर अन्य सभी से बचना चाहिए:
(A) एक ही बार में सुधार के लिए बहुत सारे क्षेत्रों के साथ शिक्षक को अत्यधिक लादना
(B) शिक्षण पद्धतियों के बजाय व्यक्तित्व गुणों पर ध्यान केंद्रित करना
(C) बातचीत का मार्गदर्शन करने के लिए अवलोकनात्मक आँकड़ों का उपयोग करना
(D) बातचीत पर हावी होना और शिक्षक के चिंतन को रोकना

35. एक प्रधानाचार्य उत्तर-अवलोकन सम्मेलन (Post-observation Conference) आयोजित करता है। जब यह दर्शाने वाले आँकड़े प्रस्तुत किए जाते हैं कि चर्चा में केवल 10% छात्रों ने भाग लिया, तो शिक्षक रक्षात्मक हो जाता है, और छात्रों की बुद्धिमत्ता की कमी को दोष देता है। सबसे उपयुक्त पर्यवेक्षी प्रतिक्रिया (Supervisory Feedback) क्या है?
(A) प्रश्नोत्तरी रणनीतियों पर चिंतन को प्रेरित करते हुए, वस्तुनिष्ठ आँकड़ों की ओर पुनर्निर्देशित करना
(B) सम्मेलन को तुरंत समाप्त करना और अव्यवसायिक अवज्ञा के लिए एक औपचारिक प्रशासनिक ज्ञापन (Administrative Memorandum) जारी करना
(C) पारस्परिक संघर्ष और असुविधा से बचने के लिए शिक्षक के दावे से बिना शर्त सहमत होना
(D) यदि छात्र भागीदारी का स्तर तत्काल सुधार दिखाने में विफल रहता है तो प्रशासनिक वेतन कटौती की धमकी देना

(D) यह आँकड़ा संग्रह के लिए एक स्पष्ट, बातचीत के जरिए तय पैरामीटर (Parameters) स्थापित करता है

21. पूर्व-अवलोकन सम्मेलन (Pre-observation Conference) के दौरान निम्नलिखित में से किसे छोड़कर अन्य सभी गतिविधियों की अपेक्षा की जाती है:
(A) पाठ योजना और अपेक्षित अधिगम परिणामों की समीक्षा करना
(B) शिक्षक की समग्र दक्षता के बारे में योगात्मक निर्णय देना
(C) उपयोग किए जाने वाले आँकड़ा संग्रह उपकरण पर निर्णय लेना
(D) शिक्षक की चिंताओं और उन विशिष्ट क्षेत्रों को स्पष्ट करना जहाँ वे प्रतिक्रिया चाहते हैं

22. नैदानिक पर्यवेक्षण पूर्व-अवलोकन सम्मेलन (Pre-observation Conference) में, शिक्षक की भूमिका का सर्वोत्तम वर्णन इस रूप में किया गया है:
(A) प्रशासनिक निर्देशों और पर्यवेक्षी जनादेशों का एक निष्क्रिय प्राप्तकर्ता
(B) अपने पिछले मानकीकृत परीक्षा परिणामों का औचित्य साबित करने वाला एक अधीनस्थ
(C) एक सह-योजक जो शिक्षण उद्देश्यों और अवलोकन केंद्र को स्पष्ट करता है
(D) प्रधानाचार्य की पर्यवेक्षी दक्षता को रेटिंग देने का काम सौंपा गया एक मूल्यांकनकर्ता

23. यदि कोई पर्यवेक्षक (Supervisor) पूर्व-अवलोकन सम्मेलन (Pre-observation Conference) को छोड़ देता है और सीधे औपचारिक नैदानिक अवलोकन की ओर बढ़ता है, तो सबसे संभावित नकारात्मक प्रभाव क्या है?
(A) पर्यवेक्षक विद्यालय परिसर के भीतर निर्दिष्ट कक्षा का पता लगाने में असमर्थ होगा
(B) अप्रत्याशित आश्चर्य के कारण शिक्षक स्वतः ही एक त्रुटिरहित पाठ प्रदान करेगा
(C) छात्र किसी भी संरचित शिक्षण गतिविधियों में भाग लेने से सक्रिय रूप से मना कर देंगे
(D) अवलोकन में एक सहमत केंद्र बिंदु का अभाव होगा, जिससे आँकड़े मनमाने या धमकाने वाले बन जाएँगे

24. पूर्व-अवलोकन सम्मेलन (Pre-observation Conference) के दौरान पर्यवेक्षक (Supervisor) द्वारा पूछा जाने वाला निम्नलिखित में से कौन सा प्रश्न सबसे उपयुक्त है?
(A) "मुझे किस विशिष्ट शिक्षण व्यवहार या छात्र प्रतिक्रिया पर ध्यान केंद्रित करना चाहिए?"
(B) "अंतिम अवधि के दौरान आपके छात्र लगातार व्यवधानकारी और अदम्य क्यों रहते हैं?"
(C) "क्या आप वास्तव में मानते हैं कि आप उस वार्षिक वेतन वृद्धि के हकदार हैं जिसके लिए आपने आवेदन किया था?"
(D) "क्या आपने किसी अन्य शैक्षणिक संस्थान में स्थानांतरण के लिए आवेदन करने पर औपचारिक रुप से विचार किया है?"

25. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।
अभिकथन (A): नैदानिक पर्यवेक्षण (Clinical Supervision) के अवलोकन चरण के दौरान, पर्यवेक्षक को मूल्यांकनात्मक टिप्पणियों के बजाय वस्तुनिष्ठ, वर्णनात्मक आँकड़े दर्ज करने चाहिए।
कारण (R): आँकड़ा संग्रह के दौरान की गई मूल्यांकनात्मक टिप्पणियाँ पर्यवेक्षक का पूर्वाग्रह ला सकती हैं और उत्तर-अवलोकन सम्मेलन (Post-observation Conference) के दौरान रक्षात्मकता को ट्रिगर कर सकती हैं।
(A) A और R दोनों सत्य हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सत्य हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सत्य है लेकिन R असत्य है
(D) A असत्य है लेकिन R सत्य है

26. नैदानिक पर्यवेक्षण चक्र (Clinical Supervision Cycle) के वास्तविक अवलोकन चरण के दौरान पर्यवेक्षक (Supervisor) की प्राथमिक भूमिका क्या है?
(A) छात्रों के सामने सक्रिय रूप से हस्तक्षेप करना और शैक्षणिक गलतियों को सुधारना
(B) पूर्व-सम्मेलन में सहमति के अनुसार कक्षा की घटनाओं को बिना किसी बाधा के रिकॉर्ड करना
(C) व्याख्यान के दौरान छात्रों की पुस्तिकाओं और कार्य नमूनों का पूरी तरह से मूल्यांकन करना
(D) शिक्षक के साथ मिलकर सक्रिय रूप से सह-शिक्षण करना और निर्देशात्मक पाठ प्रदान करना

27. शिक्षक-छात्र प्रश्नोत्तरी पैटर्न पर केंद्रित नैदानिक कक्षा अवलोकन (Clinical Classroom Observation) के दौरान आँकड़ा संग्रह के लिए निम्नलिखित में से कौन सा सबसे प्रभावी उपकरण माना जाता है?
(A) प्रश्नोत्तरी पैटर्न को ट्रैक करने वाली एक शब्दशः प्रतिलेख (Verbatim Transcript) या बैठने की योजना (Seating Chart)
(B) शिक्षक के उत्साह का आकलन करने वाला एक सामान्यीकृत संख्यात्मक रेटिंग स्केल (1 से 5)
(C) भौतिक कक्षा सूची का मूल्यांकन करने वाली एक प्रशासनिक लेखा परीक्षा रिपोर्ट (Audit Report)
(D) संस्थान का आधिकारिक वार्षिक वित्तीय और बजट बहीखाता विवरण

28. एक औपचारिक कक्षा अवलोकन (Formal Classroom Observation) के दौरान एक प्रधानाचार्य द्वारा निम्नलिखित में से कौन सा अभ्यास अनुचित माना जाता है?
(A) चल रहे शिक्षण पाठ को बाधित करने से बचने के लिए निर्धारित प्रारंभ समय से पहले पहुँचना

Click Here to Buy book on Amazon

(B) शिक्षकों के बीच आंतरिक प्रेरणा (Intrinsic Motivation) का उच्च स्तर
(C) कर्मचारियों और प्रबंधन के बीच खुला और पारदर्शी संचार (Transparent Communication)
(D) विभागों के भीतर बढ़ा हुआ सहयोगात्मक क्रियात्मक अनुसंधान (Action Research)

44. लोकतांत्रिक और निरंकुश पर्यवेक्षण (Democratic and Autocratic Supervision) के बीच मुख्य अंतर कारक निहित है:
(A) पर्यवेक्षित किए जा रहे विद्यालय के आकार में
(B) पेशेवर विकास (Professional Development) के लिए उपलब्ध धन की राशि में
(C) शक्ति के वितरण और संचार के प्रवाह (Distribution of Power and Flow of Communication) में
(D) प्रधानाचार्य के कार्यालय और कक्षाओं के बीच की भौतिक दूरी में

45. पर्यवेक्षी दृष्टिकोणों (Supervisory Approaches) के संबंध में निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:
I. अहस्तक्षेप पर्यवेक्षण (Laissez-faire Supervision) अधिकतम स्वायत्तता प्रदान करता है लेकिन अक्सर दिशा और समर्थन का अभाव होता है।
II. लोकतांत्रिक पर्यवेक्षण (Democratic Supervision) सहयोगात्मक मार्गदर्शन के साथ स्वायत्तता को संतुलित करता है।
III. निरंकुश पर्यवेक्षण (Autocratic Supervision) सख्त नियंत्रण और ऊपर-से-नीचे के निर्देशों पर जोर देता है।
उपर्युक्त कथनों में से कौन सा/से सही है/हैं?
(A) केवल I और II
(B) केवल II और III
(C) केवल I और III
(D) I, II, और III

46. नेतृत्व शैली (Leadership Style) को उसके पर्यवेक्षी दृष्टिकोण (Supervisory Approach) से जोड़ने वाले सही युग्म की पहचान कीजिए:
(A) परिवर्तनकारी नेतृत्व (Transformational Leadership) - निरंकुश पर्यवेक्षी नियंत्रण और निर्देशात्मक निरीक्षण
(B) लेन-देन संबंधी नेतृत्व (Transactional Leadership) - गैर-हस्तक्षेप को प्राथमिकता देने वाला अहस्तक्षेप पर्यवेक्षण
(C) शिक्षण नेतृत्व (Instructional Leadership) - शिक्षण और अधिगम पर केंद्रित लोकतांत्रिक पर्यवेक्षण
(D) तानाशाही नेतृत्व - पारस्परिक पेशेवर सहयोग पर आधारित सहकर्मी पर्यवेक्षण

47. एक विद्यालय अनुभवात्मक अधिगम शिक्षाशास्त्र (Experiential Learning Pedagogies) में परिवर्तित हो रहा है। इस शैक्षणिक बदलाव के माध्यम से शिक्षकों का सर्वोत्तम समर्थन करने के लिए प्रधानाचार्य को कौन सा पर्यवेक्षी दृष्टिकोण अपनाना चाहिए?
(A) निरंकुश पर्यवेक्षण, निर्धारित प्रायोगिक शिक्षण मॉडलों के साथ तत्काल सख्त अनुपालन (Compliance) की मांग करना
(B) लोकतांत्रिक और नैदानिक पर्यवेक्षण (Democratic and Clinical Supervision), सहयोगात्मक सहायता और प्रतिक्रिया प्रदान करना
(C) अहस्तक्षेप पर्यवेक्षण, इस धारणा पर काम करना कि प्रशिक्षक कठिनाइयों को स्वतंत्र रूप से हल करेंगे
(D) दंडात्मक पर्यवेक्षण, प्रारंभिक कार्यान्वयन के दौरान संघर्ष करने वाले शिक्षकों को व्यवस्थित रूप से औपचारिक फटकार जारी करना

48. एक पर्यवेक्षी तकनीक के रूप में प्रत्यक्ष अवलोकन (Direct Observation) का एक महत्वपूर्ण लाभ यह है कि यह:
(A) पूर्व-अवलोकन योजना की आवश्यकता को समाप्त करता है
(B) पर्यवेक्षक को शिक्षक के ज्ञान के बिना शिक्षक का मूल्यांकन करने की अनुमति देता है
(C) विद्यालय के वित्तीय व्यय को कम करता है
(D) कक्षा की जटिल गतिशीलता पर प्रत्यक्ष, प्रामाणिक आँकड़े प्रदान करता है

49. प्रत्यक्ष कक्षा अवलोकन (Direct Classroom Observation) की एक प्रमुख सीमा शिक्षकों और छात्रों की प्रेक्षक की उपस्थिति के कारण अपने प्राकृतिक व्यवहार को बदलने की प्रवृत्ति है। शैक्षिक मापन और प्रबंधन में, इस घटना को किस रूप में जाना जाता है?
(A) हॉथॉर्न प्रभाव - प्रेक्षक प्रभाव (The Hawthorne Effect – Observer Effect)
(B) हेलो प्रभाव - संज्ञानात्मक पूर्वाग्रह (The Halo Effect – Cognitive Bias)
(C) पिग्मेलियन प्रभाव - प्रत्याशा पूर्वाग्रह (The Pygmalion Effect – Expectation Bias)
(D) ज़िगार्निक प्रभाव - कार्य स्मृति पूर्वाग्रह (The Zeigarnik Effect – Task Memory Bias)

50. एक नया नियुक्त प्रधानाचार्य ध्यान देता है कि जब भी वे क्लिपबोर्ड के साथ कक्षा में प्रवेश करते हैं, तो शिक्षक तुरंत इंटरैक्टिव समूह कार्य से पारंपरिक व्याख्यान प्रारूप में स्विच हो जाता है। दैनिक शैक्षणिक प्रथाओं का अधिक सटीक मूल्यांकन प्राप्त करने और प्रेक्षक प्रभाव (Observer Effect) को कम करने के लिए, प्रधानाचार्य को चाहिए:
(A) पूर्व कर्मचारी अधिसूचना के बिना सभी स्कूल कक्षाओं में छिपे हुए निगरानी रिकॉर्डिंग उपकरण स्थापित करना
(B) आधिकारिक दौरों के दौरान अपनी प्राकृतिक शिक्षण शैली को बदलने वाले शिक्षकों को व्यवस्थित रूप से दंडित करना
(C) उपस्थिति को सामान्य बनाने के लिए बार-बार अनौपचारिक वॉकथ्रू (Informal Walkthroughs)

NODIA

का संचालन करना
(D) कक्षा अवलोकन करना पूरी तरह से बंद कर देना और मानकीकृत छात्र परीक्षा परिणामों (Standardized Student Test Results) पर पूरी तरह निर्भर रहना

51. प्रत्यक्ष अवलोकन (Direct Observation) के संबंध में निम्नलिखित में से कौन सा कथन गलत है?
(A) यह एकमात्र पर्यवेक्षी तकनीक (Supervisory Technique) है जिसका उपयोग विद्यालय में किया जाना चाहिए
(B) इसके लिए प्रेक्षक को आँकड़ा संग्रह तकनीकों में कुशल होने की आवश्यकता होती है
(C) यह स्वभाव से व्यक्तिपरक है जब तक कि विशिष्ट मानदंडों या रुब्रिक्स (Rubrics) का उपयोग न किया जाए
(D) यह प्रासंगिक साक्ष्य प्रदान करता है जिसे मानकीकृत परीक्षण अंक प्राप्त नहीं कर सकते हैं

52. प्रत्यक्ष अवलोकन (Direct Observation) के दौरान प्रेक्षक पूर्वाग्रह (Observer Bias) को कम करने के लिए, एक पर्यवेक्षक को चाहिए:
(A) कक्षा में प्रवेश करने के शुरुआती दो मिनट के भीतर एक निश्चित प्रदर्शन निर्णय तैयार करना
(B) विस्तृत नोट्स को व्यवस्थित रूप से रिकॉर्ड करने के बजाय पूरी तरह से अलिखित व्यक्तिगत स्मृति (Personal Memory) पर निर्भर रहना
(C) केवल उन संकाय सदस्यों के लिए औपचारिक कक्षा अवलोकन करना जिन्हें वे व्यक्तिगत रूप से पसंद करते हैं
(D) एक संरचित रुब्रिक (Rubric) या विशिष्ट आँकड़ा संग्रह उपकरण का उपयोग करना

53. अप्रत्यक्ष पर्यवेक्षी तकनीकों (जैसे पाठ योजनाओं की समीक्षा करना या परीक्षण अंकों का विश्लेषण करना) की तुलना में, प्रत्यक्ष अवलोकन (Direct Observation) किसमें श्रेष्ठ अंतर्दृष्टि प्रदान करता है?
(A) प्रशिक्षक के दीर्घकालिक पाठ्यक्रम मानचित्रण (Curriculum Mapping) और इकाई नियोजन कौशल
(B) तत्काल शिक्षक-छात्र सह-संबंध और कक्षा का माहौल (Classroom Climate)
(C) नामांकित छात्र निकाय की समग्र सामाजिक-आर्थिक पृष्ठभूमि
(D) शैक्षणिक वर्ष के दौरान प्रशिक्षक की ग्रेडिंग सटीकता और निरंतरता

54. विद्यालयों में एक पर्यवेक्षी तकनीक के रूप में सहकर्मी अवलोकन (Peer Observation) को लागू करने का प्राथमिक लाभ यह है कि यह:
(A) योगात्मक मूल्यांकन (Summative Evaluation) के प्रशासनिक बोझ को प्रधानाचार्य से शिक्षकों पर स्थानांतरित करता है
(B) संकाय सदस्यों के बीच प्रतिस्पर्धी व्यवहार को प्रोत्साहित करता है
(C) पारस्परिक सीखने और पेशेवर साझाकरण की एक गैर-धमकी वाली, सहयोगात्मक संस्कृति को बढ़ावा देता है
(D) प्रधानाचार्य के लिए एक शिक्षण नेता (Instructional Leader) होने की आवश्यकता को समाप्त करता है

55. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रुप में लेबल किया गया है।
अभिकथन (A): सहकर्मी अवलोकन (Peer Observation) आँकड़ों का उपयोग विद्यालय प्रशासन द्वारा शिक्षकों के योगात्मक मूल्यांकन (Summative Evaluation) या पदोन्नति के लिए नहीं किया जाना चाहिए।
कारण (R): मूल्यांकन उद्देश्यों के लिए सहकर्मी अवलोकन का उपयोग सहकर्मियों के बीच ईमानदार चिंतन और सहयोगात्मक समस्या-समाधान के लिए आवश्यक विश्वास को नष्ट कर देता है।
(A) A और R दोनों सत्य हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सत्य हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सत्य है लेकिन R असत्य है
(D) A असत्य है लेकिन R सत्य है

56. विद्यालय में एक सफल सहकर्मी अवलोकन कार्यक्रम (Peer Observation Program) के लिए निम्नलिखित में से कौन सी एक आवश्यक पूर्व-आवश्यकता है?
(A) अवलोकन करने और प्रतिक्रिया प्रदान करने पर प्रशिक्षण
(B) एक अत्यधिक प्रतिस्पर्धी, व्यक्तिगत और पृथक संगठनात्मक विद्यालय संस्कृति स्थापित करना
(C) सभी पहचाने गए सहकर्मी गलतियों की सीधे प्रधानाचार्य को त्वरित प्रशासनिक रिपोर्टिंग का आदेश देना
(D) सहकर्मी अवलोकन मूल्यांकनों और निष्कर्षों को सीधे वार्षिक व्यक्तिगत वित्तीय बोनस (Financial Bonus) से जोड़ना

57. विद्यालयों में सहकर्मी अवलोकन (Peer Observation) के प्रभावी कार्यान्वियन में एक प्रमुख बाधा है:
(A) आधुनिक शैक्षणिक सिद्धांत (Pedagogical Theory) और अभ्यास को समझने में शिक्षकों की कुल अंतर्निहित असमर्थता
(B) समय सारणी की बाधाएं और समय-निर्धारण की अनम्यता (Timetable constraints and scheduling inflexibility)
(C) शैक्षिक नियमों के तहत सहकर्मी अंतःक्रिया का स्पष्ट वैधानिक निषेध
(D) विभागों में योग्य स्थानापन्न शिक्षकों की पुरानी अत्यधिक उपलब्धता

Downloaded from www.pdf.tube

58. एक सहकर्मी अवलोकन कार्यक्रम (Peer Observation Program) में प्रधानाचार्य के लिए सबसे उपयुक्त भूमिका क्या है?
(A) एक गुप्त प्रशासनिक मॉनिटर के रूप में कार्य करना, अवलोकन करने वाले शिक्षकों को गुप्त रूप से सहकर्मी कमियों की रिपोर्ट करने का निर्देश देना
(B) प्रतिक्रिया गोपनीयता का सम्मान करते हुए समय, संरचना और प्रशिक्षण के साथ सुविधा प्रदान करना
(C) उस सटीक सुधारात्मक प्रतिक्रिया को सख्ती से निर्धारित करना जो सहकर्मियों को एक दूसरे को देने की अनुमति है
(D) सहकर्मी अवलोकनों की गुणवत्ता को ग्रेड देना और उन अंकों को सीधे वार्षिक मूल्यांकनों में शामिल करना

59. सहकर्मी अवलोकन (Peer Observation) के बारे में निम्नलिखित में से कौन सा कथन सही है?
(A) इसमें विविध शिक्षण शैलियों का अवलोकन करने और प्रतिक्रिया (Feedback) प्रदान करने के लिए पारस्परिक कक्षा दौरे शामिल हैं
(B) यह विशेष रूप से तब प्रभावी होता है जब नौसिखिया शिक्षक अत्यधिक अनुभवी, वरिष्ठ कर्मचारियों का अवलोकन करते हैं
(C) यह संस्था के प्रमुख द्वारा किए गए वैधानिक प्रदर्शन मूल्यांकन (Performance Appraisal) आवश्यकताओं को पूरी तरह से निरस्त करता है
(D) यह एक अप्रचलित पर्यवेक्षी दृष्टिकोण है जिसे औपचारिक नैदानिक मॉडलों द्वारा पूरी तरह से बदल दिया गया है

60. शिक्षक स्व-मूल्यांकन (Self-evaluation) के लिए उपयोग किए जाने वाले निम्नलिखित उपकरणों पर विचार कीजिए:
I. अपने स्वयं के पाठ की वीडियो-रिकॉर्डिंग।
II. चिंतनशील पत्रिकाएं (Reflective Journals) और शिक्षण पोर्टफोलियो (Teaching Portfolios)।
III. छात्र प्रतिक्रिया प्रश्नावली (Student Feedback Questionnaires)।
IV. मानकीकृत बाहरी बोर्ड परीक्षा परिणाम।
उपर्युक्त में से कौन से मुख्य रूप से शिक्षक के गुणात्मक स्व-मूल्यांकन और चिंतनशील अभ्यास (Reflective Practice) के लिए प्रत्यक्ष तंत्र के रूप में उपयोग किए जाते हैं?
(A) केवल I और II
(B) केवल II और III
(C) केवल I, II, और III
(D) I, II, III, और IV

61. एक पर्यवेक्षी तकनीक के रूप में शिक्षकों द्वारा स्व-मूल्यांकन (Self-evaluation) की एक प्राथमिक सीमा है:
(A) यह शिक्षण पद्धतियों और कक्षा रणनीतियों के संबंध में गहरे व्यक्तिगत चिंतन को व्यवस्थित रूप से प्रोत्साहित करता है
(B) यह कक्षा प्रशिक्षकों को अनियंत्रित पेशेवर स्वायत्तता (Professional Autonomy) की अत्यधिक व्यापक डिग्री प्रदान करता है
(C) यह बाहरी मानकीकृत छात्र परीक्षण प्रक्रियाओं पर संस्थागत निर्भरता को काफी कम करता है
(D) यह स्व-सेवा पूर्वाग्रह (Self-serving Bias), अतिआकलन और अनसुलझे अंध बिंदुओं (Blind Spots) के लिए प्रवृत्त है

62. शिक्षक के दीर्घकालिक स्व-मूल्यांकन (Self-evaluation) और पेशेवर विकास के लिए निम्नलिखित में से कौन सा सबसे व्यापक उपकरण माना जाता है?
(A) समयनिष्ठता को ट्रैक करने वाला एक दैनिक संस्थागत उपस्थिति रजिस्टर
(B) वर्ष के अंत में पूरा किया गया एक एकल-पृष्ठ अनुपालन चेकलिस्ट (Compliance Checklist)
(C) पाठ योजनाओं, छात्र कार्य और अनुभवों के साथ एक शिक्षण पोर्टफोलियो (Teaching Portfolio)
(D) विद्यालय प्रशासन का आधिकारिक वार्षिक वित्तीय रिपोर्ट दस्तावेज

63. शिक्षकों के बीच स्व-मूल्यांकन (Self-evaluation) को प्रोत्साहित करने का मूल उद्देश्य है:
(A) सुधार के लिए स्वतः पहचाने गए विकास और आंतरिक प्रेरणा (Intrinsic Motivation) को बढ़ावा देना
(B) आकस्मिक अवकाश (Casual Leave) अनुरोधों को अस्वीकार करने के लिए दस्तावेज प्रशासनिक आधार के साथ विद्यालय नेतृत्व प्रदान करना
(C) असंतोषजनक छात्र शैक्षणिक परिणामों के लिए संस्थागत जिम्मेदारी पूरी तरह से व्यक्तिगत कर्मचारियों पर स्थानांतरित करना
(D) विभागीय संकाय के बीच एक सार्वजनिक, प्रदर्शन-आधारित प्रतिस्पर्धी रैंकिंग और छंटनी प्रणाली बनाना

64. शैक्षिक पर्यवेक्षण (Educational Supervision) पर लागू जोहरी विंडो (Johari Window) ढाँचे के संदर्भ में, नैदानिक अवलोकन के साथ संयुक्त स्व-मूल्यांकन एक शिक्षक को उनके किस क्षेत्र को कम करने में मदद करता है?
(A) खुला क्षेत्र (Open Area)
(B) छिपा हुआ क्षेत्र (Hidden Area)
(C) अज्ञात क्षेत्र (Unknown Area)
(D) अंधा क्षेत्र (Blind Area)

65. एक शिक्षक की स्व-मूल्यांकन रिपोर्ट (Self-evaluation Report) उनके कक्षा प्रबंधन (Classroom Management) को 'उत्कृष्ट' रेटिंग देती है। हालांकि, कई अवलोकनों के दौरान, प्रधानाचार्य अराजक बदलावों और लगातार व्यवधानों पर ध्यान देता है। प्रतिक्रिया सम्मेलन (Feedback Conference) के दौरान प्रधानाचार्य को इस विसंगति को कैसे संभालना चाहिए?
(A) वस्तुनिष्ठ आँकड़े प्रस्तुत करना और धारणा अंतरालों का सहयोगात्मक रूप से पता लगाना

NODIA

(B) शिक्षक के स्व-मूल्यांकन प्रस्तुतीकरण को पूरी तरह से अनदेखा करना और एकतरफा प्रधानाचार्य की संख्यात्मक रेटिंग लागू करना
(C) शिक्षक पर उनके आधिकारिक स्व-मूल्यांकन दस्तावेज पर जानबूझकर बेईमानी और गलत बयानी का औपचारिक रूप से आरोप लगाना
(D) एक कठिन बातचीत शुरू करने से बचने के लिए शिक्षक की स्व-मूल्यांकन रेटिंग से बिना शर्त सहमत होना

66. कक्षा अवलोकन (Classroom Observation) में रुब्रिक्स (Rubrics) का उपयोग करने का प्राथमिक उद्देश्य क्या है?
(A) यह व्यवस्थित रूप से सुनिश्चित करना कि सभी शिक्षण कर्मचारी उच्चतम संस्थागत प्रदर्शन मानकों को प्राप्त करने में विफल रहें
(B) आमने-सामने उत्तर-अवलोकन प्रतिक्रिया सम्मेलनों (Post-observation Conferences) को आयोजित करने की आवश्यकता को पूरी तरह से समाप्त करना
(C) एक मानकीकृत ढांचा प्रदान करना जो अपेक्षाओं (Expectations) को स्पष्ट और आँकड़ों को वस्तुनिष्ठ बनाता है
(D) संस्थागत विद्यालय नेताओं के लिए जानबूझकर एक जटिल प्रशासनिक बोझ का निर्माण करना

67. एक अच्छी तरह से डिज़ाइन किए गए अवलोकन रुब्रिक (Observation Rubric) की विशेषता होनी चाहिए:
(A) दक्षता स्तरों पर वितरित स्पष्ट अवलोकन योग्य संकेतक (Observable Indicators)
(B) व्यक्तिगत प्रशासनिक व्याख्या को अधिकतम करने के लिए डिज़ाइन की गई अस्पष्ट और अनिश्चित शब्दावली
(C) शिक्षक की शारीरिक तैयारी और उपस्थिति पर प्राथमिक और विशेष ध्यान
(D) वर्णनात्मक गुणात्मक संकेतकों से पूरी तरह से रहित विशेष रूप से मात्रात्मक मेट्रिक्स (Quantitative Metrics)

68. एक अवलोकन चेकलिस्ट (Observation Checklist) मौलिक रूप से एक अवलोकन रुब्रिक (Observation Rubric) से कैसे भिन्न है?
(A) एक चेकलिस्ट किसी व्यवहार के गुणात्मक निष्पादन को मापती है, जबकि एक रुब्रिक केवल उपस्थिति या अनुपस्थिति को मापता है
(B) एक चेकलिस्ट का उपयोग केवल अनौपचारिक अवलोकनों के लिए किया जाता है, जबकि एक रुब्रिक का उपयोग केवल औपचारिक निरीक्षणों के दौरान किया जाता है
(C) एक चेकलिस्ट छात्र समितियों द्वारा बनाई जाती है, जबकि एक रुब्रिक सीधे शिक्षा बोर्डों द्वारा जारी किया जाता है
(D) एक चेकलिस्ट व्यवहार की उपस्थिति को ट्रैक करती है; एक रुब्रिक वर्णनात्मक गुणवत्ता पैमाने प्रदान करता है

69. विद्यालय के लिए कक्षा अवलोकन रुब्रिक (Classroom Observation Rubric) विकसित करते समय, सबसे उपयुक्त पहला कदम क्या है?
(A) एक कॉर्पोरेट वाणिज्यिक व्यवसाय मॉडल से एक अवलोकन रुब्रिक को सीधे अपनाना और कॉपी करना
(B) शैक्षणिक दृष्टिकोण और नीतियों के साथ संरेखित मुख्य शिक्षण आयामों को परिभाषित करना
(C) कम अंक प्राप्त करने वाले प्रशिक्षकों के लिए प्रशासनिक दंडात्मक उपाय और प्रतिबंध स्थापित करना
(D) वर्णनात्मक परिचालन मानदंडों को परिभाषित करने से पहले दक्षता श्रेणियों में संख्यात्मक बिंदु मान निर्दिष्ट करना

70. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।
अभिकथन (A): जबकि मानकीकृत अवलोकन रुब्रिक्स (Observation Rubrics) निरंतरता सुनिश्चित करते हैं, उन्हें विभिन्न विषयों और शैक्षणिक रणनीतियों को समायोजित करने के लिए लचीलेपन की अनुमति देनी चाहिए।
कारण (R): व्याख्यान-आधारित गणित कक्षा के लिए कठोरता से डिज़ाइन किया गया एक रुब्रिक कला-समेकित या पूछताछ-आधारित विज्ञान पाठ की गतिशीलता को सटीक रूप से पकड़ने में विफल हो सकता है।
(A) A और R दोनों सत्य हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सत्य हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सत्य है लेकिन R असत्य है
(D) A असत्य है लेकिन R सत्य है

71. निम्नलिखित में से कौन सा आमतौर पर एक निर्देशात्मक अवलोकन रुब्रिक (Instructional Observation Rubric) का घटक नहीं है?
(A) डोमेन/श्रेणी (जैसे, कक्षा का माहौल)
(B) प्रदर्शन के संकेतक (जैसे, सकारात्मक सुदृढ़ीकरण का उपयोग करता है)
(C) प्रदर्शन के स्तर (जैसे, उभरता हुआ, कुशल, अनुकरणीय)
(D) कक्षा सामग्री में शिक्षक का वित्तीय निवेश

72. अवलोकन के बाद प्रतिक्रिया प्रदान करने की 'सैंडविच विधि' (Sandwich Method) का तात्पर्य है:
(A) सकारात्मक टिप्पणियों के बीच रचनात्मक प्रतिक्रिया (Constructive Feedback) को स्थान देना
(B) उत्तर-अवलोकन प्रतिक्रिया सत्र (Post-observation Feedback Session) को संकाय दोपहर के भोजन के अवकाश के दौरान अनौपचारिक रूप से आयोजित करना
(C) एक ही समय में दो कक्षा शिक्षकों को तुलनात्मक उत्तर-अवलोकन प्रतिक्रिया देना
(D) सत्र की शुरुआत और समाप्ति दोनों में सख्ती से तीव्र नकारात्मक आलोचना देना

Click Here to Buy book on Flipkart

73. उत्तर-अवलोकन सम्मेलन (Post-observation Conference) के दौरान एक प्रधानाचार्य गैर-निर्देशात्मक प्रतिक्रिया (Non-directive Feedback) का उपयोग करता है। इसका मतलब है कि प्रधानाचार्य मुख्य रूप से:
(A) आगामी पाठ को ठीक से कैसे पढ़ाया जाए, इसका विवरण देते हुए स्पष्ट, आधिकारिक निर्देश प्रदान कर रहा है
(B) शिक्षक को आत्म-विश्लेषण करने और समाधान खोजने में मदद करने के लिए खुले प्रश्नों का उपयोग कर रहा है
(C) बिना कोई आमने-सामने मौखिक चर्चा किए एक औपचारिक लिखित मूल्यांकन रिपोर्ट तैयार कर रहा है
(D) पारस्परिक असहजता से बचने के लिए उत्तर-अवलोकन सम्मेलन से पूरी तरह से बच रहा है

74. किसी अत्यधिक संघर्षरत नौसिखिया शिक्षक का अवलोकन करते समय किस प्रकार की प्रतिक्रिया सबसे उपयुक्त होती है, जिसके पास बुनियादी कक्षा प्रबंधन कौशल की कमी है और वह तत्काल सहायता का अनुरोध करता है?
(A) स्पष्ट, कार्रवाई योग्य मॉडलिंग के साथ निर्देशात्मक प्रतिक्रिया (Directive Feedback)
(B) असंरचित अहस्तक्षेप अवलोकनात्मक प्रतिक्रिया
(C) विशुद्ध रूप से चिंतनशील, गैर-निर्देशात्मक प्रतिक्रिया (Non-directive Feedback) पूछताछ
(D) विशेष रूप से विभेदित सहकर्मी-मध्यस्थता प्रतिक्रिया

75. रचनात्मक प्रतिक्रिया (Constructive Feedback) प्रदान करने के निम्नलिखित सिद्धांतों पर विचार कीजिए:
I. प्रतिक्रिया सामयिक होनी चाहिए, जो अवलोकन के तुरंत बाद हो।
II. प्रतिक्रिया सामान्य लक्षणों के बजाय विशिष्ट, अवलोकन योग्य व्यवहारों पर केंद्रित होनी चाहिए।
III. तेज़ सुधार सुनिश्चित करने के लिए प्रतिक्रिया में अत्यधिक संख्या में सुधार शामिल होने चाहिए।
उपर्युक्त सिद्धांतों में से कौन सा/से सही है/हैं?
(A) केवल I और II
(B) केवल II और III
(C) केवल I और III
(D) I, II, और III

76. निम्नलिखित में से किसे छोड़कर अन्य सभी उत्तर-अवलोकन प्रतिक्रिया (Post-observation Feedback) प्रदान करने में अच्छे अभ्यासों के उदाहरण हैं:
(A) वास्तविक अवलोकन सत्र के दौरान एकत्र किए गए वस्तुनिष्ठ साक्ष्यों में बातचीत को पूरी तरह से आधारित करना
(B) "मैं" कथनों का उपयोग करना और शिक्षक के आत्म-चिंतन को प्रोत्साहित करने के लिए खुले प्रश्नों के रूप में पर्यवेक्षी चिंताओं को तैयार करना
(C) किसी विभागीय सहयोगी के साथ प्रदर्शन की प्रतिकूल तुलना करना
(D) उत्तरवर्ती अवलोकन चक्र के लिए SMART लक्ष्यों को सहयोगात्मक रूप से स्थापित करना

77. छात्र के कम जुड़ाव (Low Student Engagement) के संबंध में प्रतिक्रिया तैयार करने का सबसे रचनात्मक तरीका निम्नलिखित में से कौन सा है?
(A) "आपका पाठ वितरण पूरी तरह से नीरस था, और नामांकित छात्र स्पष्ट रूप से बिल्कुल भी ध्यान नहीं दे रहे थे।"
(B) "आप में माध्यमिक कक्षा को ठीक से व्यस्त रखने के लिए आवश्यक व्यक्तिगत करिश्मा और गतिशीलता का मौलिक रूप से अभाव है।"
(C) "यदि छात्र मेरे अगले दौरे के दौरान सक्रिय जुड़ाव दिखाने में विफल रहते हैं, तो मुझे एक औपचारिक लिखित चेतावनी जारी करने के लिए मजबूर होना पड़ेगा।"
(D) "व्याख्यान के दौरान ध्यान भटकने वाला व्यवहार देखा गया। हम सहभागिता कैसे बढ़ा सकते हैं?"

78. जब पर्यवेक्षण (Supervision) 'पेशेवर विकास' के लिए आयोजित किया जाता है, तो इसकी प्रकृति मुख्य रूप से _________ होती है; जब 'मूल्यांकन उद्देश्यों' के लिए आयोजित किया जाता है, तो इसकी प्रकृति मुख्य रूप से _________ होती है।
(A) योगात्मक (Summative); रचनात्मक (Formative)
(B) निरंकुश (Autocratic); लोकतांत्रिक (Democratic)
(C) रचनात्मक (Formative); योगात्मक (Summative)
(D) वस्तुनिष्ठ (Objective); व्यक्तिपरक (Subjective)

79. पेशेवर विकास के लिए पर्यवेक्षण और मूल्यांकन के लिए पर्यवेक्षण के बीच मुख्य अंतर यह है कि पूर्व का उद्देश्य __________ है, जबकि बाद वाले का उद्देश्य __________ है।
(A) मानकों के खिलाफ पेशेवर दक्षता को व्यवस्थित रूप से मापना; चल रहे संस्थागत विकास का पोषण करना
(B) चल रहे विकास का पोषण करना; कर्मियों के निर्णयों के लिए योग्यता को मापना
(C) असफल शिक्षकों को बर्खास्त करने के आधारों की पहचान करना; त्वरित पदोन्नति के लिए उच्च प्रदर्शन करने वाले कर्मचारियों की पहचान करना
(D) छात्र अभिभावकों की तत्काल मांगों को पूरा करना; शिक्षा बोर्डों की नियामक आवश्यकताओं को पूरा करना

80. एक विद्यालय प्रधानाचार्य पेशेवर विकास (Professional Development) के लिए एक नया रचनात्मक सहकर्मी-पर्यवेक्षण मॉडल पेश करने का लक्ष्य रखता है। हालांकि, शिक्षक अत्यधिक प्रतिरोधी हैं, उन्हें डर है कि आँकड़ों का उपयोग उनके वार्षिक प्रदर्शन मूल्यांकन (Performance Appraisal) के लिए किया जाएगा। एक प्रबंधकीय नेता के रूप में, प्रधानाचार्य के लिए सबसे उपयुक्त कार्रवाई क्या है?
(A) सभी विभागों में भागीदारी अनिवार्य करना और गैर-अनुपालन के लिए वार्षिक वेतन वृद्धि रोकने की धमकी देना

Downloaded from www.pdf.tube

36. प्रतिक्रिया (Feedback) के प्रकारों के संबंध में गलत युग्म की पहचान कीजिए:
(A) निर्देशात्मक प्रतिक्रिया (Directive Feedback) - पर्यवेक्षक शिक्षक के लिए विशिष्ट कार्यों को निर्धारित करता है
(B) सहयोगात्मक प्रतिक्रिया (Collaborative Feedback) - पर्यवेक्षक और शिक्षक मिलकर समाधानों पर विचार-मंथन करते हैं
(C) गैर-निर्देशात्मक प्रतिक्रिया (Non-directive Feedback) - पर्यवेक्षक प्रश्नोत्तरी के माध्यम से शिक्षक के आत्म-चिंतन का सक्रिय रूप से मार्गदर्शन करता है
(D) मूल्यांकनात्मक प्रतिक्रिया (Evaluative Feedback) - पर्यवेक्षक बिना किसी निर्णय के पूरी तरह से वस्तुनिष्ठ आँकड़े प्रदान करता है

37. शैक्षिक प्रबंधन (Educational Management) के संदर्भ में, 'पर्यवेक्षण' (Supervision) मौलिक रूप से 'निरीक्षण' (Inspection) से कैसे भिन्न है?
(A) पर्यवेक्षण समय-समय पर और दोष खोजने की प्रकृति का होता है; निरीक्षण संकाय सदस्यों को निरंतर पेशेवर सहायता प्रदान करता है
(B) पर्यवेक्षण का उद्देश्य अधिगम में सुधार करना है; निरीक्षण प्रशासनिक अनुपालन (Administrative Compliance) की जाँच करता है
(C) पर्यवेक्षण विशेष रूप से सरकारी लेखा परीक्षकों (Government Auditors) द्वारा किया जाता है; निरीक्षण आंतरिक रूप से प्रधानाचार्य द्वारा किया जाता है
(D) पर्यवेक्षण मुख्य रूप से वित्तीय अभिलेखों के लेखा-परीक्षण (Audit) पर केंद्रित है; निरीक्षण सख्ती से शैक्षणिक वितरण पर केंद्रित है

38. विद्यालय पर्यवेक्षण (School Supervision) की आधुनिक अवधारणा को सबसे सटीक रूप से वर्णित किया गया है:
(A) संकाय कर्मचारियों के बीच सख्त अनुपालन (Compliance) बनाए रखने के लिए डिज़ाइन किया गया एक निरंकुश प्रशासनिक तंत्र
(B) एक प्रशिक्षक के आधारभूत अकादमिक विषय ज्ञान का मूल्यांकन करने वाला एक स्थिर, आवधिक मूल्यांकन
(C) सहयोगात्मक पेशेवर विकास की एक गतिशील प्रक्रिया (Dynamic Process of Collaborative Professional Growth)
(D) वास्तविक कक्षा शिक्षण वास्तविकताओं से पूरी तरह से अलग एक विशुद्ध रूप से प्रशासनिक दिनचर्या

39. निम्नलिखित में से कौन सा कथन विद्यालय पर्यवेक्षण (School Supervision) के उद्देश्य की सही पहचान करता है?
(A) यह सुनिश्चित करना कि सभी शिक्षक एक समान, एक जैसी शिक्षण शैली (Teaching Style) अपनाएँ
(B) कम प्रदर्शन करने वाले शिक्षकों को बाकी संकाय से अलग करना
(C) प्रधानाचार्य के हाथों में सभी शैक्षणिक निर्णय लेने का केंद्रीकरण करना
(D) पाठ्यक्रम निष्पादन को सुगम बनाना और छात्र अधिगम परिणामों (Learning Outcomes) को बढ़ाना

40. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।
अभिकथन (A): प्रभावी विद्यालय पर्यवेक्षण (School Supervision) को एक बार के वार्षिक आयोजन के बजाय एक निरंतर, वर्ष भर चलने वाली प्रक्रिया के रूप में माना जाना चाहिए।
कारण (R): निरंतर पर्यवेक्षण निरंतर प्रतिक्रिया और सामयिक हस्तक्षेप प्रदान करता है, जो निरंतर पेशेवर विकास (Professional Development) और निर्देशात्मक सुधार के लिए महत्वपूर्ण हैं।
(A) A और R दोनों सत्य हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सत्य हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सत्य है लेकिन R असत्य है
(D) A असत्य है लेकिन R सत्य है

NODIA

41. एक विद्यालय प्रधानाचार्य द्वारा संचालित सभी पर्यवेक्षी गतिविधियों (Supervisory Activities) का अंतिम लक्ष्य है:
(A) शैक्षिक निरीक्षण टीमों (Inspection Teams) की संतुष्टि
(B) छात्र उपलब्धि और समग्र विकास में सुधार (Improvement of Student Achievement and Holistic Development)
(C) शिक्षक कार्यभार का अधिकतमीकरण
(D) शिक्षकों के बीच सहकर्मी अंतःक्रियाओं का उन्मूलन

42. लोकतांत्रिक पर्यवेक्षण दृष्टिकोण (Democratic Supervision Approach) की एक प्रमुख पहचान विशेषता निम्नलिखित में से कौन सी है?
(A) सहभागी निर्णयों और पेशेवर स्वायत्तता (Professional Autonomy) को प्रोत्साहित करना
(B) पर्यवेक्षक शिक्षण कर्मचारियों से परामर्श (Consultation) किए बिना स्वतंत्र रूप से सभी निर्देशात्मक निर्णय लेता है
(C) कर्मचारियों को प्रेरित करने के लिए पर्यवेक्षक व्यवस्थित रूप से ज़बरदस्ती और संस्थागत भय पर निर्भर करता है
(D) पर्यवेक्षक पुराने विभागीय पाठ्यक्रमों के प्रति कठोर, अडिग पालन को सख्ती से लागू करता है

43. विद्यालय पर्यवेक्षण के लिए एक निरंकुश दृष्टिकोण (Autocratic Approach) का परिणाम होने की सबसे अधिक संभावना है:
(A) उच्च तनाव और कम नवाचार के साथ अनुपालन की संस्कृति (Culture of Compliance)

(D) उच्च विद्यालय दृश्यता बनाए रखना और अक्सर कक्षाओं का दौरा करना

88. प्रधानाचार्य की भूमिका के संदर्भ में, विद्यालय पर्यवेक्षण में 'वितरित नेतृत्व' (Distributed Leadership) का अर्थ है:
(A) एक पर्यवेक्षी टीम बनाने के लिए नेतृत्व भूमिकाओं को साझा करना
(B) प्रधानाचार्य द्वारा सभी आधिकारिक शिक्षण पर्यवेक्षी जिम्मेदारियों को पूरी तरह से छोड़ देना और त्यागना
(C) निर्वाचित छात्र परिषद प्रतिनिधियों के बीच यादृच्छिक रूप से अवलोकनात्मक और पर्यवेक्षी कार्यों का वितरण करना
(D) निजी बाहरी शैक्षणिक एजेंसियों को औपचारिक कक्षा अवलोकन और शिक्षक मूल्यांकन का बाहरी स्रोत बनाना

89. फिलिप हॉलिंगर के शिक्षण नेतृत्व के मॉडल के अनुसार, निम्नलिखित में से कौन सी प्रधानाचार्य की शिक्षण भूमिका के तीन मुख्य आयामों में से एक नहीं है?
(A) विद्यालय के मिशन को परिभाषित करना
(B) विद्यालय के वित्तीय लाभ को अधिक से अधिक बढ़ाना
(C) शिक्षण कार्यक्रम का प्रबंधन करना
(D) एक सकारात्मक विद्यालय अधिगम माहौल को बढ़ावा देना

90. प्रभावी विद्यालय पर्यवेक्षण (School Supervision) में निम्नलिखित चुनौतियों पर विचार कीजिए:
I. सहायता और मूल्यांकन के बीच भूमिका की अस्पष्टता।
II. प्रेक्षक द्वारा सभी विषयों में विशिष्ट शैक्षणिक ज्ञान की कमी।
III. प्रशासनिक कार्यभार के कारण अपर्याप्त समय।
IV. वस्तुनिष्ठ मूल्यांकन प्रणालियों के प्रति तीव्र संघबद्ध प्रतिरोध।
उपर्युक्त में से कौन सी प्रभावी विद्यालय पर्यवेक्षण का संचालन करने में प्रधानाचार्यों द्वारा सामना की जाने वाली मान्यता प्राप्त चुनौतियाँ हैं?
(A) केवल I, II, और III
(B) केवल II, III, और IV
(C) केवल I, III, और IV
(D) I, II, III, और IV

91. विद्यालय पर्यवेक्षण (School Supervision) में समय की कमी की चुनौती को दूर करने के लिए, एक अत्यधिक प्रभावी प्रधानाचार्य को चाहिए:
(A) पर्यवेक्षी ब्लॉक निर्धारित करना और दिनचर्या के कार्यों को सौंपना
(B) कक्षा अवलोकन करना पूरी तरह से बंद कर देना और इसके बजाय अनौपचारिक कर्मचारी अफवाहों पर भरोसा करना
(C) केवल उन कक्षा शिक्षकों का अवलोकन करना जिन्हें छात्र अभिभावकों से औपचारिक रूप से लिखित शिकायतें मिली हैं
(D) विद्यालय के वार्षिक दिवस के भीड़भाड़ वाले कार्यक्रम के दौरान सभी अनिवार्य वार्षिक कक्षा अवलोकन आयोजित करना

92. पर्यवेक्षण (Supervision) के प्रति शिक्षक का प्रतिरोध एक आम चुनौती है। इस प्रतिरोध को सबसे प्रभावी ढंग से किसके द्वारा कम किया जाता है:
(A) विभागों में तत्काल अनुपालन (Compliance) का आदेश देने वाले सख्त, गैर-परक्राम्य प्रशासनिक परिपत्र जारी करना
(B) प्रतिरोधी कर्मचारियों को डराने के लिए कई वरिष्ठ परीक्षकों के साथ अघोषित आश्चर्यजनक निरीक्षण आयोजित करना
(C) मनोवैज्ञानिक सुरक्षा, विश्वास (Trust) और स्पष्ट संचार का निर्माण करना
(D) आधिकारिक कक्षा अवलोकनों की आवृत्ति को हर पांच शैक्षणिक वर्षों में एक बार तक कम करना

93. एक प्रधानाचार्य अंग्रेजी साहित्य में विशेषज्ञ है, लेकिन उसे एक वरिष्ठ माध्यमिक भौतिकी कक्षा का अवलोकन करना होगा। विशिष्ट विषय-वस्तु विशेषज्ञता की कमी की चुनौती को किसके द्वारा सर्वोत्तम रूप से संबोधित किया जा सकता है:
(A) वरिष्ठ माध्यमिक भौतिकी प्रशिक्षक के लिए कोई भी कक्षा अवलोकन करने से औपचारिक रूप से इनकार करना
(B) गहरी सामग्री महारत का नाटक करना और उन्नत भौतिकी अवधारणाओं पर मनमानी प्रतिक्रिया प्रदान करना
(C) भौतिकी व्याख्यान का अवलोकन और मूल्यांकन करने के लिए गैर-शिक्षण विद्यालय प्रशासनिक क्लर्क को नियुक्त करना
(D) सामान्य शिक्षाशास्त्र, जुड़ाव और कक्षा के माहौल पर ध्यान केंद्रित करना

94. निम्नलिखित में से कौन सी प्रणालीगत चुनौती अक्सर विद्यालय परिवेश में नैदानिक पर्यवेक्षण (Clinical Supervision) के विकासात्मक उद्देश्य को कमजोर करती है?
(A) अत्यधिक विस्तृत, मानकीकृत विषय पाठ्यक्रमों (Curricula) की व्यापक उपलब्धता और संस्थागत रूप से अपनाया जाना
(B) सरकारी विद्यालय परिवेश में संस्थागत प्रमुखों के लिए प्रचुर मात्रा में अनावंटित प्रशासनिक समय उपलब्ध होना
(C) वास्तविक मेंटरिंग के बजाय अनुशासनात्मक अनुपालन (Disciplinary Compliance) के लिए रिकॉर्ड का उपयोग करना
(D) सभी नए भर्ती किए गए शिक्षकों द्वारा प्रदर्शित मजबूत, निरंतर आंतरिक पेशेवर प्रेरणा

95. एक नए पदोन्नत प्रधानाचार्य को लगता है कि वरिष्ठ शिक्षक, जिनमें से कई पूर्व सहकर्मी थे, अवलोकन किए जाने का

Click Here to Buy book on Amazon

अवलोकन, स्व-मूल्यांकन, पाठ योजनाओं की समीक्षा तथा छात्र कार्य विश्लेषण का संतुलित उपयोग किया जाना अत्यंत आवश्यक और अनिवार्य माना जाता है।

52. (D) एक संरचित रुब्रिक (Rubric) या विशिष्ट आँकड़ा संग्रह उपकरण का उपयोग करना
प्रत्यक्ष अवलोकन के दौरान प्रेक्षक पूर्वाग्रह (Observer Bias) को न्यूनतम करने के लिए पर्यवेक्षक को एक संरचित रुब्रिक (Rubric) या विशिष्ट आँकड़ा संग्रह उपकरण का उपयोग करना चाहिए। यह उपकरण स्पष्ट, पूर्व-निर्धारित मानदंडों के आधार पर वस्तुनिष्ठ साक्ष्य रिकॉर्ड करने में मदद करता है, जिससे व्यक्तिगत पूर्वाग्रहों का प्रभाव समाप्त होता है।

53. (B) तत्काल शिक्षक-छात्र सह-संबंध और कक्षा का माहौल (Classroom Climate)
प्रत्यक्ष अवलोकन (Direct Observation) अप्रत्यक्ष तकनीकों की तुलना में तत्काल शिक्षक-छात्र सह-संबंध और कक्षा के माहौल (Classroom Climate) का वास्तविक व सजीव दृश्य प्रस्तुत करता है। पाठ योजनाओं या परीक्षा अंकों से कक्षा में घटने वाली वास्तविक अंतर-क्रियाओं, छात्र सहभागिता और वातावरण की प्रत्यक्ष अंतर्दृष्टि प्राप्त नहीं की जा सकती।

54. (C) पारस्परिक सीखने और पेशेवर साझाकरण की एक गैर-धमकी वाली, सहयोगात्मक संस्कृति को बढ़ावा देता है
विद्यालयों में सहकर्मी अवलोकन (Peer Observation) का प्राथमिक लाभ यह है कि यह शिक्षकों के बीच पारस्परिक सीखने और पेशेवर विचारों के साझाकरण की एक गैर-धमकी वाली, सहयोगात्मक संस्कृति निर्मित करता है। शिक्षक बिना प्रशासनिक दबाव के एक-दूसरे की कक्षाओं का अवलोकन करके नवीन शिक्षण पद्धतियाँ सीखते तथा विकसित करते हैं।

55. (A) A और R दोनों सत्य हैं और R, A की सही व्याख्या है
सहकर्मी अवलोकन (Peer Observation) का उपयोग केवल विकासात्मक उद्देश्यों हेतु होना चाहिए, योगात्मक मूल्यांकन या पदोन्नति के लिए नहीं। यदि सहकर्मी अवलोकन के डेटा का प्रयोग प्रशासनिक मूल्यांकन में किया जाएगा, तो सहकर्मियों के बीच का परस्पर विश्वास समाप्त हो जाएगा और सहयोगात्मक माहौल नष्ट हो जाएगा। अतः दोनों कथन सत्य हैं।

56. (A) अवलोकन करने और प्रतिक्रिया प्रदान करने पर प्रशिक्षण (Training on conducting observations and providing feedback)
एक सफल सहकर्मी अवलोकन कार्यक्रम (Peer Observation Program) को प्रभावी बनाने हेतु शिक्षकों को अवलोकन करने और रचनात्मक प्रतिक्रिया प्रदान करने का समुचित प्रशिक्षण (Training) देना अनिवार्य पूर्व-आवश्यकता है। बिना प्रशिक्षण के शिक्षक वस्तुनिष्ठ डेटा एकत्र करने तथा सकारात्मक एवं सुधारात्मक संवाद स्थापित करने में कठिनाई महसूस कर सकते हैं।

57. (B) समय सारणी की बाधाएं और समय-निर्धारण की अनम्यता (Timetable constraints and scheduling inflexibility)
विद्यालयों में सहकर्मी अवलोकन लागू करने में सबसे बड़ी व्यावहारिक बाधा समय सारणी की बाधाएं और समय-निर्धारण की अनम्यता (Timetable Constraints and Scheduling Inflexibility) है। शिक्षकों के पास अपनी नियमित कक्षाओं के अलावा खाली समय न होना तथा स्थानापन्न शिक्षकों की कमी इस पहल में मुख्य बाधा उत्पन्न करती है।

58. (B) प्रतिक्रिया गोपनीयता का सम्मान करते हुए समय, संरचना और प्रशिक्षण के साथ सुविधा प्रदान करना
सहकर्मी अवलोकन कार्यक्रम (Peer Observation Program) में प्रधानाचार्य की भूमिका एक सुगमकर्ता (Facilitator) की होनी चाहिए। प्रधानाचार्य को आवश्यक समय, स्पष्ट ढाँचा और प्रशिक्षण प्रदान करना चाहिए, साथ ही सहकर्मियों के बीच साझा की गई प्रतिक्रिया की गोपनीयता का पूर्ण सम्मान करना चाहिए ताकि सुरक्षित और विश्वासी वातावरण सदैव बना रहे।

59. (A) इसमें विविध शिक्षण शैलियों का अवलोकन करने और प्रतिक्रिया (Feedback) प्रदान करने के लिए पारस्परिक कक्षा दौरे शामिल हैं
सहकर्मी अवलोकन (Peer Observation) के संदर्भ में सही कथन यह है कि इसमें विविध शिक्षण शैलियों को देखने, सीखने और सुधारात्मक प्रतिक्रिया प्रदान करने के लिए पारस्परिक कक्षा दौरे (Reciprocal Classroom Visits) शामिल होते हैं। यह प्रक्रिया दोतरफा सीखने का अवसर देती है जिससे शिक्षकों की पेशेवर समझ व्यापक बनती है।

60. (C) केवल I, II, और III
शिक्षक के गुणात्मक स्व-मूल्यांकन हेतु वीडियो-रिकॉर्डिंग, चिंतनशील पत्रिकाएं (Reflective Journals) तथा छात्र प्रतिक्रिया प्रश्नावली प्रत्यक्ष उपकरण हैं। ये शिक्षक को अपनी पद्धतियों पर गहराई से चिंतन करने का अवसर देते हैं। दूसरी ओर, मानकीकृत बोर्ड परीक्षा परिणाम बाहरी मात्रात्मक आँकड़े होते हैं जो स्व-मूल्यांकन का प्रत्यक्ष भाग नहीं माने जाते।

61. (D) यह स्व-सेवा पूर्वाग्रह (Self-serving Bias), अतिआकलन और अनसुलझे अंध बिंदुओं (Blind Spots) के लिए प्रवृत्त है
शिक्षक स्व-मूल्यांकन की एक प्रमुख सीमा यह है कि यह स्व-सेवा पूर्वग्रह (Self-serving Bias), अतिआकलन और अंध बिंदुओं (Blind Spots) से प्रभावित हो सकता है। व्यक्ति अक्सर अपनी कमियों को पहचानने में असमर्थ रहता है या अपनी क्षमताओं का अतिआकलन कर लेता है, इसीलिए इसके साथ बाहरी अवलोकन आवश्यक होता है।

62. (C) पाठ योजनाओं, छात्र कार्य और अनुभवों के साथ एक शिक्षण पोर्टफोलियो (Teaching Portfolio)
दीर्घकालिक स्व-मूल्यांकन और पेशेवर विकास के लिए एक शिक्षण पोर्टफोलियो (Teaching Portfolio) सबसे व्यापक

NODIA

उत्तर (व्याख्या सहित)

1. (A) शिक्षण में सुधार (Instructional Improvement) के लिए शिक्षण और अधिगम पर वस्तुनिष्ठ आँकड़े एकत्र करना
शैक्षिक प्रबंधन (Educational Management) में कक्षा अवलोकन (Classroom Observation) का मुख्य ध्येय कक्षा की शिक्षण और अधिगम प्रक्रिया का प्रत्यक्ष मूल्यांकन करना है। इसके द्वारा शिक्षण विधियों, छात्र सहभागिता और कक्षा वातावरण से संबंधित वस्तुनिष्ठ आँकड़े (Objective Data) एकत्र किए जाते हैं। यह प्रक्रिया शिक्षकों को मूल्यवान प्रतिक्रिया प्रदान कर निर्देशात्मक सुधार (Instructional Improvement) को बढ़ावा देती है।

2. (C) अवलोकन (Observation) मुख्य रूप से बाहरी अधिकारियों द्वारा किया जाता है, जबकि निरीक्षण (Inspection) सहकर्मियों द्वारा किया जाता है।
कक्षा अवलोकन (Classroom Observation) आंतरिक रूप से सहकर्मियों या विद्यालय प्रमुखों द्वारा संचालित एक सहयोगात्मक प्रक्रिया (Collaborative Process) है, जिसका उद्देश्य पेशेवर विकास (Professional Development) को बढ़ावा देना है। इसके विपरीत, निरीक्षण (Inspection) मुख्य रूप से बाहरी अधिकारियों द्वारा संस्थागत अनुपालन (Institutional Compliance) की जाँच हेतु किया जाता है। अतः अवलोकन का बाहरी अधिकारियों द्वारा और निरीक्षण का सहकर्मियों द्वारा किया जाना गलत धारणा है।

3. (A) लक्षित मेंटरिंग (Targeted Mentoring) प्रदान करने के लिए मुख्य शिक्षण अंतराल (Instructional Gaps) की पहचान करना
जब कोई शिक्षक पूर्णतः रटकर सीखने की विधियों (Rote Learning Methods) का प्रयोग करता है, तो पर्यवेक्षक का प्राथमिक उद्देश्य सुधारात्मक सहायता देना होता है। शिक्षण अंतराल (Instructional Gaps) की पहचान करके लक्षित मेंटरिंग (Targeted Mentoring) प्रदान करने से शिक्षक छात्र-केंद्रित और बोध आधारित शिक्षण तकनीकों को अपना सकता है। यह दृष्टिकोण दंडात्मक कार्रवाई के स्थान पर विकासात्मक विकास पर बल देता है।

4. (D) पूर्व-निर्धारित दंडात्मक तबादलों (Punitive Transfers) को सही ठहराने के लिए साक्ष्य एकत्र करना
कक्षा अवलोकन (Classroom Observation) एक सकारात्मक और विकासात्मक प्रक्रिया है जिसका उद्देश्य शिक्षण गुणवत्ता को उन्नत करना, चिंतनशील अभ्यास (Reflective Practice) का विकास करना तथा पेशेवर विकास (Professional Development) के क्षेत्रों को रेखांकित करना है। पूर्व-निर्धारित दंडात्मक तबादलों (Punitive Transfers) के लिए साक्ष्य जुटाना इसका वैध उद्देश्य नहीं है, क्योंकि यह पर्यवेक्षण के सकारात्मक और रचनात्मक दर्शन के विपरीत है।

5. (B) नैदानिक और विकासात्मक पर्यवेक्षण (Diagnostic and Developmental Supervision)
नैदानिक और विकासात्मक पर्यवेक्षण (Diagnostic and Developmental Supervision) के अंतर्गत पर्यवेक्षक शिक्षक की विशिष्ट समस्याओं की पहचान करता है और उनके समाधान हेतु केंद्रित अवलोकन करता है। जब शिक्षक विषय ज्ञान में दक्ष हो परंतु कक्षा प्रबंधन (Classroom Management) में असमर्थ हो, तब विशिष्ट व्यवहारों पर डेटा एकत्र करना तथा रचनात्मक मार्गदर्शन देना इसी उपागम की मुख्य विशेषता मानी जाती है।

6. (C) प्रबंधकीय केंद्र - अधिगम गतिविधियों के बीच संक्रमण समय (Transition Times) का मूल्यांकन करना
कक्षा अवलोकन (Classroom Observation) के प्रबंधकीय केंद्र (Managerial Focus) का संबंध कक्षा के सुचारु संचालन, समय प्रबंधन और संगठनात्मक व्यवस्थाओं से होता है। अधिगम गतिविधियों के बीच संक्रमण समय (Transition Times) का मूल्यांकन करना यह सुनिश्चित करता है कि शिक्षण समय का अधिकतम उपयोग हो और व्यवधान न्यूनतम हों। यह शैक्षणिक गतिविधियों के कुशल निष्पादन में सहायता करता है।

7. (D) यह पूर्व-अवलोकन, अवलोकन और उत्तर-अवलोकन (Pre-observation, Observation, and Post-observation) के एक चक्र का पालन करता है
औपचारिक कक्षा अवलोकन (Formal Classroom Observation) एक पूर्व-नियोजित और व्यवस्थित प्रक्रिया है। इसमें अनिवार्य रूप से तीन मुख्य चरण शामिल होते हैं: पूर्व-अवलोकन सम्मेलन (Pre-observation Conference), प्रत्यक्ष कक्षा अवलोकन (Direct Classroom Observation) और उत्तर-अवलोकन सम्मेलन (Post-observation Conference)। यह संरचित चक्र शिक्षक को अपनी योजनाओं को साझा करने, डेटा संग्रह का आधार तय करने और बाद में सहयोगात्मक विश्लेषण करने का अवसर देता है।

8. (A) अनौपचारिक, संक्षिप्त और लगातार अवलोकन (Informal, Brief, and Frequent Observations)
शिक्षण वॉकथ्रू (Instructional Walkthroughs) को अनौपचारिक, संक्षिप्त और लगातार अवलोकन (Informal, Brief, and Frequent Observations) के रूप में वर्गीकृत किया जाता है। ये सामान्यतः तीन से पांच मिनट के अनौपचारिक दौरे होते हैं। इनका उद्देश्य किसी मूल्यांकन निर्णय के बिना

Downloaded from www.pdf.tube

विपरीत, बिना साक्ष्य के सामान्य ग्रेड प्रदान करने वाले वैश्विक रेटिंग स्केल व्यक्तिपरक होते हैं और वे नैदानिक पर्यवेक्षण के वैज्ञानिक सिद्धांतों के अनुकूल नहीं माने जाते हैं।

31. (B) अवलोकनात्मक आँकड़ों का सहयोगात्मक रूप से विश्लेषण करना और विकास क्षेत्रों की योजना बनाना
उत्तर-अवलोकन सम्मेलन (Post-observation Conference) का प्राथमिक उद्देश्य कक्षा से एकत्र किए गए अवलोकनात्मक आँकड़ों का सहयोगात्मक रूप से विश्लेषण करना है। इसमें शिक्षक और पर्यवेक्षक मिलकर शिक्षण की ताकतों तथा सुधारात्मक विकास क्षेत्रों की पहचान करते हैं तथा भविष्य के लिए स्पष्ट रणनीतियों की योजना तैयार करते हैं जो लाभदायक सिद्ध होती है।

32. (D) शिक्षक आत्म-चिंतन करता है, पर्यवेक्षक आँकड़े प्रस्तुत करता है, संयुक्त विश्लेषण होता है, पारस्परिक लक्ष्य निर्धारित होते हैं
उत्तर-अवलोकन सम्मेलन (Post-observation Conference) की आदर्श संरचना में सर्वप्रथम शिक्षक को अपने पाठ पर आत्म-चिंतन (Self-reflection) का अवसर दिया जाता है। तत्पश्चात पर्यवेक्षक एकत्र किए गए वस्तुनिष्ठ आँकड़े प्रस्तुत करता है, दोनों मिलकर संयुक्त विश्लेषण करते हैं तथा अंत में पारस्परिक लक्ष्य निर्धारित किए जाते हैं। यह प्रक्रिया अत्यंत प्रभावकारी मानी जाती है।

33. (A) यह वर्णनात्मक, विशिष्ट और रिकॉर्ड किए गए साक्ष्यों पर आधारित है
उत्तर-अवलोकन सम्मेलन के दौरान प्रभावी प्रतिक्रिया (Effective Feedback) की प्रमुख विशेषता यह है कि यह वर्णनात्मक, विशिष्ट और अवलोकन के दौरान एकत्र किए गए वस्तुनिष्ठ साक्ष्यों पर ही आधारित होती है। यह शिक्षक के व्यक्तित्व पर टिप्पणी करने के बजाय केवल विशिष्ट शिक्षण व्यवहारों पर ही अपना ध्यान केंद्रित करती है।

34. (C) बातचीत का मार्गदर्शन करने के लिए अवलोकनात्मक आँकड़ों का उपयोग करना
उत्तर-अवलोकन प्रतिक्रिया सत्र में अवलोकनात्मक आँकड़ों (Observational Data) का उपयोग करके बातचीत का मार्गदर्शन करना एक अत्यंत अनुशंसनीय और सर्वोत्तम अभ्यास माना जाता है। प्रधानाचार्य को अत्यधिक आलोचना, व्यक्तित्व पर ध्यान केंद्रित करने या बातचीत पर हावी होने से बचना चाहिए, परंतु वस्तुनिष्ठ साक्ष्यों का प्रयोग सदैव करना अनिवार्य होता है।

35. (A) प्रश्नोत्तरी रणनीतियों पर चिंतन को प्रेरित करते हुए, वस्तुनिष्ठ आँकड़ों की ओर पुनर्निर्देशित करना
जब शिक्षक प्रतिक्रिया सत्र के दौरान रक्षात्मक रुख अपनाता है, तो पर्यवेक्षक की सबसे उपयुक्त प्रतिक्रिया बातचीत को तटस्थ और वस्तुनिष्ठ आँकड़ों की ओर पुनर्निर्देशित करना है। छात्र सहभागिता का वास्तविक आँकड़ा दिखाकर शिक्षक को अपनी प्रश्नोत्तरी रणनीतियों पर स्वयं चिंतन करने हेतु प्रेरित करना ही विकासात्मक पर्यवेक्षण का लक्ष्य है।

36. (D) मूल्यांकनात्मक प्रतिक्रिया (Evaluative Feedback) - पर्यवेक्षक बिना किसी निर्णय के पूरी तरह से वस्तुनिष्ठ आँकड़े प्रदान करता है
मूल्यांकनात्मक प्रतिक्रिया (Evaluative Feedback) का तात्पर्य निर्णय देना, ग्रेडिंग करना या मानक के अनुसार प्रदर्शन को आंकना होता है, न कि बिना किसी निर्णय के केवल वस्तुनिष्ठ आँकड़े प्रदान करना। बिना निर्णय के आँकड़े प्रदान करना वर्णनात्मक प्रतिक्रिया की श्रेणी में आता है, अतः यह युग्म पूर्णतः गलत सिद्ध होता है।

37. (B) पर्यवेक्षण का उद्देश्य अधिगम में सुधार करना है; निरीक्षण प्रशासनिक अनुपालन (Administrative Compliance) की जाँच करता है
शैक्षिक प्रबंधन (Educational Management) में पर्यवेक्षण और निरीक्षण में मौलिक अंतर है। पर्यवेक्षण एक सुधारात्मक, विकासात्मक और सहयोगात्मक प्रक्रिया है जिसका प्राथमिक उद्देश्य शिक्षण-अधिगम प्रक्रिया में सुधार करना है। इसके विपरीत, निरीक्षण एक पदानुक्रमित प्रक्रिया है जो केवल नियमों और प्रशासनिक अनुपालन (Administrative Compliance) की जाँच पर ही बल देती है।

38. (C) सहयोगात्मक पेशेवर विकास की एक गतिशील प्रक्रिया (Dynamic Process of Collaborative Professional Growth)
विद्यालय पर्यवेक्षण (School Supervision) की आधुनिक अवधारणा दोष खोजने वाले निरंकुश निरीक्षण के स्थान पर सहयोगात्मक पेशेवर विकास (Collaborative Professional Growth) पर बल देती है। यह एक गतिशील प्रक्रिया है, जिसमें पर्यवेक्षक और शिक्षक मिलकर शिक्षण पद्धतियों को परिष्कृत करते हैं तथा छात्र अधिगम को निरंतर बेहतर बनाने का प्रयास करते हैं।

39. (D) पाठ्यक्रम निष्पादन को सुगम बनाना और छात्र अधिगम परिणामों (Learning Outcomes) को बढ़ाना
विद्यालय पर्यवेक्षण (School Supervision) का मुख्य उद्देश्य केवल प्रशासनिक नियंत्रण स्थापित करना नहीं है, बल्कि पाठ्यक्रम निष्पादन को सुगम बनाना और अंततः छात्र अधिगम परिणामों (Learning Outcomes) को बढ़ाना है। यह प्रक्रिया शिक्षकों को उपयुक्त संसाधन, मार्गदर्शन और पेशेवर सहायता देकर शिक्षण परिवेश में निरंतर सुधार लाने का कार्य करती है।

40. (A) A और R दोनों सत्य हैं और R, A की सही व्याख्या है
प्रभावी विद्यालय पर्यवेक्षण (School Supervision) एक बार होने वाले वार्षिक निरीक्षण के बजाय निरंतर चलने वाली प्रक्रिया होनी चाहिए। वर्ष भर चलने वाला पर्यवेक्षण शिक्षकों को निरंतर प्रतिक्रिया और सामयिक सहायता प्रदान करता है, जिससे उनके पेशेवर विकास (Professional Development) और शिक्षण सुधार को गति मिलती है। अतः दोनों कथन सत्य हैं।

NODIA

19. (A) पाठ के संदर्भ, उद्देश्यों और अवलोकन के केंद्र बिंदु (Focus Area) पर संरेखित होना
नैदानिक पर्यवेक्षण चक्र में पूर्व-अवलोकन सम्मेलन (Pre-observation Conference) का मुख्य कार्य शिक्षक और पर्यवेक्षक के मध्य संवाद स्थापित करना है। इसमें पाठ के विशिष्ट उद्देश्यों, शिक्षण रणनीतियों और अवलोकन के मुख्य केंद्र बिंदु (Focus Area) पर सहमति बनाई जाती है, जिससे कक्षा अवलोकन का कार्य उद्देश्यपूर्ण, वस्तुनिष्ठ और तनावमुक्त बन सके।

20. (D) यह आँकड़ा संग्रह के लिए एक स्पष्ट, बातचीत के जरिए तय पैरामीटर (Parameters) स्थापित करता है
पूर्व-अवलोकन सम्मेलन में जब पर्यवेक्षक और शिक्षक विशिष्ट मुद्दों (जैसे समूह गतिविधियों के आयोजन) पर ध्यान केंद्रित करने पर सहमत होते हैं, तो यह आँकड़ा संग्रह के लिए स्पष्ट पैरामीटर (Parameters) निर्धारित करता है। इससे पर्यवेक्षक को केवल प्रासंगिक साक्ष्य एकत्र करने में मदद मिलती है और उत्तर-अवलोकन सम्मेलन में वस्तुनिष्ठ चर्चा संभव होती है।

21. (B) शिक्षक की समग्र दक्षता के बारे में योगात्मक निर्णय देना
पूर्व-अवलोकन सम्मेलन (Pre-observation Conference) योजना बनाने और सहयोगात्मक लक्ष्य निर्धारित करने का चरण है। इस प्रारंभिक चरण में शिक्षक की समग्र दक्षता के बारे में योगात्मक निर्णय (Summative Evaluation) देना पूरी तरह से अनुचित है, क्योंकि अवलोकन अभी संपन्न ही नहीं हुआ है। मूल्यांकन संबंधी निर्णय साक्ष्यों के विश्लेषण के बिना नहीं दिए जा सकते।

22. (C) एक सह-योजक जो शिक्षण उद्देश्यों और अवलोकन केंद्र को स्पष्ट करता है
नैदानिक पर्यवेक्षण के पूर्व-अवलोकन सम्मेलन में शिक्षक की भूमिका एक निष्क्रिय प्राप्तकर्ता के स्थान पर एक सह-योजक (Co-planner) की होती है। शिक्षक अपने पाठ के उद्देश्यों, शिक्षण रणनीतियों और उन विशिष्ट क्षेत्रों को स्पष्ट करता है जहाँ वह पर्यवेक्षक से प्रतिक्रिया चाहता है, जिससे अवलोकन प्रक्रिया लोकतांत्रिक और सहभागी बनती है।

23. (D) अवलोकन में एक सहमत केंद्र बिंदु का अभाव होगा, जिससे आँकड़े मनमाने या धमकाने वाले बन जाएँगे
पूर्व-अवलोकन सम्मेलन को छोड़ देने से पर्यवेक्षक और शिक्षक के मध्य पूर्व सहमति नहीं बन पाती। इसके परिणामस्वरुप अवलोकन में किसी स्पष्ट केंद्र बिंदु (Focus Area) का अभाव रहता है और एकत्र किए गए आँकड़े मनमाने या शिक्षक को धमकाने वाले प्रतीत हो सकते हैं। इससे प्रक्रिया का विकासात्मक उद्देश्य समाप्त हो जाता है।

24. (A) "मुझे किस विशिष्ट शिक्षण व्यवहार या छात्र प्रतिक्रिया पर ध्यान केंद्रित करना चाहिए?"
पूर्व-अवलोकन सम्मेलन में पर्यवेक्षक का मुख्य कार्य शिक्षक की आवश्यकताओं को समझना है। "मुझे किस विशिष्ट शिक्षण व्यवहार या छात्र प्रतिक्रिया पर ध्यान केंद्रित करना चाहिए?" जैसा प्रश्न पूछने से अवलोकन का केंद्र तय होता है और शिक्षक को अपनी चिंताओं को साझा करने का अवसर मिलता है, जिससे सहयोगात्मक माहौल बनता है।

25. (A) A और R दोनों सत्य हैं और R, A की सही व्याख्या है
नैदानिक पर्यवेक्षण (Clinical Supervision) के अवलोकन चरण के दौरान पर्यवेक्षक को केवल वस्तुनिष्ठ और वर्णनात्मक आँकड़े दर्ज करने चाहिए। अवलोकन के समय की गई मूल्यांकनात्मक टिप्पणियाँ पर्यवेक्षक के व्यक्तिगत पूर्वाग्रह (Personal Bias) को जन्म देती हैं, जिससे उत्तर-अवलोकन सम्मेलन के दौरान शिक्षक में रक्षात्मकता उत्पन्न होती है और सहयोगात्मक विश्लेषण बाधित होता है।

26. (B) पूर्व-सम्मेलन में सहमति के अनुसार कक्षा की घटनाओं को बिना किसी बाधा के रिकॉर्ड करना
नैदानिक पर्यवेक्षण के अवलोकन चरण के दौरान पर्यवेक्षक का मुख्य कार्य एक तटस्थ प्रेक्षक बनना है। उसे पूर्व-सम्मेलन में तय किए गए बिंदुओं के अनुसार कक्षा की घटनाओं और छात्र-शिक्षक सह-संबंधों को बिना किसी हस्तक्षेप के वस्तुनिष्ठ रुप से दर्ज करना चाहिए, ताकि उत्तर-सम्मेलन हेतु सटीक आँकड़े प्राप्त हो सकें।

27. (A) प्रश्नोत्तरी पैटर्न को ट्रैक करने वाली एक शब्दशः प्रतिलेख (Verbatim Transcript) या बैठने की योजना (Seating Chart)
कक्षा अवलोकन में शिक्षक-छात्र प्रश्नोत्तरी पैटर्न के अध्ययन हेतु शब्दशः प्रतिलेख (Verbatim Transcript) या बैठने की योजना (Seating Chart) सबसे अधिक प्रभावी उपकरण माना जाता है। इससे यह स्पष्ट रुप से ट्रैक किया जा सकता है कि किस छात्र से प्रश्न पूछा गया और सहभागिता का वास्तविक वितरण कैसा रहा।

28. (C) श्यामपट्ट पर एक तथ्यात्मक त्रुटि को सुधारने के लिए पाठ के बीच में व्यवधान डालना
कक्षा अवलोकन का मूल नियम यह है कि पर्यवेक्षक पाठ के दौरान किसी भी प्रकार का व्यवधान न डाले। श्यामपट्ट पर तथ्यात्मक त्रुटि सुधारने के लिए पाठ के बीच में टोकना शिक्षक के प्रभुत्व को घटाता है। ऐसी किसी भी त्रुटि पर उत्तर-अवलोकन सम्मेलन में ही सहयोगात्मक चर्चा की जानी चाहिए।

29. (D) पाठ खंड के दौरान शिक्षक और छात्र जो कहते हैं उसे शब्दशः (Verbatim) रिकॉर्ड करना
कक्षा अवलोकन में "स्क्रिप्टिंग" (Scripting) एक ऐसी तकनीक है जिसमें पर्यवेक्षक किसी विशिष्ट पाठ खंड के दौरान शिक्षक और छात्रों द्वारा बोले गए शब्दों को शब्दशः (Verbatim) रिकॉर्ड करता है। यह विधि पूर्णतः वस्तुनिष्ठ आँकड़े प्रदान करती है, जिससे उत्तर-अवलोकन सम्मेलन में वास्तविक बातचीत का विश्लेषण सरलता से संभव होता है।

30. (C) केवल I, II, और IV
नैदानिक पर्यवेक्षण में चयनात्मक शब्दशः रिकॉर्डिंग, टैली अंक (Tally Marks) तथा सीटिंग चार्ट विश्लेषण (Seating Chart Analysis) वस्तुनिष्ठ आँकड़ा संग्रह विधियाँ हैं। इसके

Click Here to Buy book on Flipkart

अत्यधिक विरोध करते हैं, और अपने वर्षों के अनुभव को योग्यता के प्रमाण के रूप में उद्धृत करते हैं। एक प्रभावी पर्यवेक्षी संस्कृति स्थापित करने के लिए प्रधानाचार्य के लिए सबसे अधिक प्रबंधकीय रूप से सही दृष्टिकोण क्या है?

(A) गैर-अनुपालन वाले कर्मचारियों को तुरंत आधिकारिक ज्ञापन (Administrative Memorandum) जारी करके एकतरफा स्थितिजन्य प्रशासनिक अधिकार का प्रयोग करना
(B) विकास पर संवाद (Dialogue) शुरु करना और सबसे पहले सहकर्मी दौरों की शुरुआत करना
(C) परिवीक्षाधीन नवागंतुकों पर पूरी तरह से निगरानी केंद्रित करते हुए वरिष्ठ शिक्षण संकाय को अवलोकन से औपचारिक रूप से छूट देना
(D) व्यापक कर्मचारी अवज्ञा का हवाला देते हुए प्रधानाचार्य पद से तत्काल प्रशासनिक इस्तीफा देना

96. अनुभवी, उच्च प्रदर्शन करने वाले शिक्षकों की तुलना में नए शामिल किए गए (परिवीक्षाधीन) शिक्षकों के लिए कक्षा अवलोकनों की आवृत्ति के संबंध में सामान्य सहमति क्या है?

(A) समानता बनाए रखने के लिए परिवीक्षाधीन और अनुभवी दोनों शिक्षकों का बिल्कुल समान आवृत्ति के साथ अवलोकन किया जाना चाहिए
(B) पेशेवर संतुष्टि को रोकने के लिए अत्यधिक अनुभवी वरिष्ठ शिक्षकों का बहुत अधिक बार अवलोकन किया जाना चाहिए
(C) तनाव को कम करने के लिए नौसिखिया परिवीक्षाधीन शिक्षकों को पहले वर्ष के दौरान किसी भी कक्षा अवलोकन से नहीं गुजरना चाहिए
(D) नए शिक्षकों को बार-बार रचनात्मक दौरों की आवश्यकता होती है; वरिष्ठ विभेदित चक्रों का उपयोग करते हैं

97. एक व्यापक विद्यालय पर्यवेक्षण योजना में, अघोषित अवलोकनों (Drop-ins) की क्या भूमिका है?

(A) वे निर्धारित अवलोकनों का पूरक बनते हुए एक प्रामाणिक स्नैपशॉट प्रदान करते हैं
(B) उन्हें पूरी तरह से अनैतिक पर्यवेक्षी प्रथा माना जाता है और विद्यालयों में कभी भी उपयोग नहीं किया जाना चाहिए
(C) उन्हें विभागों में पारंपरिक औपचारिक नैदानिक पर्यवेक्षण चक्रों को पूरी तरह से निरस्त और प्रतिस्थापित करना चाहिए
(D) उनका उपयोग विशेष रूप से आवंटित कक्षाओं में देर से आने वाले शिक्षकों को पकड़ने के लिए एक दंडात्मक तंत्र के रूप में किया जाता है

98. औपचारिक नैदानिक अवलोकनों (Formal Clinical Observations) का समय निर्धारित करते समय, सबसे अच्छा अभ्यास माना जाता है:

(A) शैक्षणिक सत्र के अंतिम सप्ताह के दौरान व्यवस्थित रूप से सभी आवश्यक औपचारिक अवलोकनों का समय निर्धारित करना
(B) मुख्य रूप से प्रशिक्षक की अनावंटित गैर-शिक्षण खाली अवधि के दौरान कक्षा अवलोकनों का समय निर्धारित करना
(C) प्रमुख छुट्टियों या परीक्षण सप्ताहों से ठीक पहले समय-निर्धारण से बचना
(D) शिक्षकों का केवल तब अवलोकन करना जब वे अपने सबसे कम पसंदीदा विषय क्षेत्र में निर्देश दे रहे हों

99. यदि कोई प्रधानाचार्य बहुत कम कक्षा अवलोकन आयोजित करता है (उदा. हर दो साल में एक बार), तो सबसे संभावित परिणाम क्या है?

(A) अवलोकन नियमित विकास के अवसरों के बजाय उच्च तनाव वाली घटनाएं बन जाते हैं
(B) कक्षा के शिक्षक अपनी आंतरिक प्रेरणा और मनोबल में गहरा, निरंतर सुधार अनुभव करेंगे
(C) प्रशासन द्वारा एकत्र किए गए अवलोकनात्मक आँकड़े काफी अधिक विश्वसनीय और वैज्ञानिक रूप से वैध हो जाएंगे
(D) स्वायत्तता में वृद्धि के प्रत्यक्ष परिणाम के रूप में संस्था का समग्र शैक्षणिक प्रदर्शन स्वचालित रूप से सुधर जाएगा

100. एक प्रधानाचार्य को 60 शिक्षकों वाले विद्यालय के लिए एक वार्षिक अवलोकन कैलेंडर डिजाइन करने का काम सौंपा गया है। यह पहचानते हुए कि सभी के लिए पूर्ण नैदानिक चक्र (Clinical Cycle) चलाना असंभव है, सबसे रणनीतिक रूप से सही समय-निर्धारण दृष्टिकोण क्या है?

(A) औपचारिक अवलोकनों को पूरी तरह से रद्द करना और सभी संकाय कर्मचारियों के लिए केवल संक्षिप्त वॉकथ्रू पर भरोसा करना
(B) संकाय को वर्णानुक्रम में विभाजित करना और प्रति वर्ष दस शिक्षकों का अवलोकन करना, छह साल का अवलोकन चक्र बनाना
(C) गैर-शिक्षण विद्यालय पुस्तकालयाध्यक्ष को पूरी तरह से सभी कक्षा अवलोकन जिम्मेदारियां सौंपना
(D) शिक्षक अनुभव और प्रदर्शित आवश्यकता के आधार पर एक विभेदित चक्र लागू करना

NODIA

41. (B) छात्र उपलब्धि और समग्र विकास में सुधार (Improvement of Student Achievement and Holistic Development)
विद्यालय में प्रधानाचार्य द्वारा संचालित सभी पर्यवेक्षी गतिविधियों (Supervisory Activities) का अंतिम और सर्वोच्च लक्ष्य छात्र उपलब्धि और उनके समग्र विकास में सुधार लाना है। कक्षा अवलोकन, शिक्षक कोचिंग और पाठ्यक्रम संरेखण जैसी सभी प्रक्रियाएं अंततः एक सकारात्मक अधिगम वातावरण का निर्माण कर छात्रों के विकास को सुगम बनाती हैं।

42. (A) सहभागी निर्णयों और पेशेवर स्वायत्तता (Professional Autonomy) को प्रोत्साहित करना
लोकतांत्रिक पर्यवेक्षण दृष्टिकोण (Democratic Supervision Approach) की मुख्य पहचान सहभागी निर्णय लेने और शिक्षकों की पेशेवर स्वायत्तता (Professional Autonomy) का सम्मान करना है। इसमें पर्यवेक्षक शिक्षकों पर एकतरफा निर्देश थोपने के बजाय संवाद, आपसी सहयोग और समस्या-समाधान को प्राथमिकता देता है, जिससे नवाचार की भावना जागृत होना सुनिश्चित होता है।

43. (A) उच्च तनाव और कम नवाचार के साथ अनुपालन की संस्कृति (Culture of Compliance)
निरंकुश पर्यवेक्षण दृष्टिकोण (Autocratic Approach) में पर्यवेक्षक सख्त नियंत्रण, ऊपर-से-नीचे के आदेश और अत्यधिक निरीक्षण पर जोर देता है। इसके परिणामस्वरूप शिक्षकों में उच्च तनाव उत्पन्न होता है और केवल अनुपालन की संस्कृति (Culture of Compliance) विकसित होती है। शिक्षक दंड के डर से नवीन प्रयोगों से कतराने लगते हैं।

44. (C) शक्ति के वितरण और संचार के प्रवाह (Distribution of Power and Flow of Communication) में
लोकतांत्रिक और निरंकुश पर्यवेक्षण के बीच मूल अंतर शक्ति के वितरण और संचार के प्रवाह में निहित होता है। निरंकुश मॉडल में शक्ति केंद्रीकृत होती है और संचार एकतरफा ऊपर से नीचे की ओर होता है, जबकि लोकतांत्रिक मॉडल में शक्ति का विकेंद्रीकरण होता है तथा द्विमार्गी खुला संचार अपनाया जाता है।

45. (D) I, II, और III
दिए गए तीनों कथन सही हैं। अहस्तक्षेप पर्यवेक्षण (Laissez-faire Supervision) स्वायत्तता प्रदान करता है किंतु मार्गदर्शन का अभाव रखता है। लोकतांत्रिक पर्यवेक्षण (Democratic Supervision) सहयोगात्मक मार्गदर्शन के साथ स्वायत्तता को संतुलित करता है, तथा निरंकुश पर्यवेक्षण (Autocratic Supervision) सख्त नियंत्रण और ऊपर-से-नीचे के पदानुक्रमित निर्देशों पर विशेष बल देता है।

46. (C) शिक्षण नेतृत्व (Instructional Leadership) - शिक्षण और अधिगम पर केंद्रित लोकतांत्रिक पर्यवेक्षण
शिक्षण नेतृत्व (Instructional Leadership) मुख्य रूप से कक्षा में शिक्षण और अधिगम की गुणवत्ता को सुधारने पर केंद्रित होता है। इस शैली के तहत प्रधानाचार्य लोकतांत्रिक पर्यवेक्षण दृष्टिकोण अपनाते हैं, जिसमें शिक्षकों को कोचिंग, रचनात्मक प्रतिक्रिया और पेशेवर संसाधन प्रदान करके सहयोगात्मक रूप से शैक्षणिक मानकों को परिष्कृत किया जाता है।

47. (B) लोकतांत्रिक और नैदानिक पर्यवेक्षण (Democratic and Clinical Supervision), सहयोगात्मक सहायता और प्रतिक्रिया प्रदान करना
अनुभवात्मक अधिगम शिक्षाशास्त्र (Experiential Learning Pedagogies) जैसी नवीन पद्धतियों को लागू करते समय शिक्षकों को समर्थन की आवश्यकता होती है। ऐसे परिवर्तन काल में प्रधानाचार्य को लोकतांत्रिक और नैदानिक पर्यवेक्षण (Democratic and Clinical Supervision) अपनाना चाहिए, जिससे शिक्षकों को बिना दंडात्मक भय के सहयोगात्मक सहायता और निरंतर मार्गदर्शन प्राप्त हो सके।

48. (D) कक्षा की जटिल गतिशीलता पर प्रत्यक्ष, प्रामाणिक आँकड़े प्रदान करता है
प्रत्यक्ष अवलोकन (Direct Observation) का सबसे महत्त्वपूर्ण लाभ यह है कि यह पर्यवेक्षक को कक्षा की जटिल गतिशीलता, छात्र-शिक्षक सह-संबंधों और वास्तविक शिक्षण व्यवहारों पर प्रत्यक्ष तथा प्रामाणिक आँकड़े (Authentic Data) प्रदान करता है। यह अवलोकन अप्रत्यक्ष रिपोर्टों या अनुमानों के बजाय कक्षा की वास्तविक स्थिति का सजीव साक्ष्य प्रस्तुत करता है।

49. (A) हॉथॉर्न प्रभाव - प्रेक्षक प्रभाव (The Hawthorne Effect – Observer Effect)
जब किसी प्रेक्षक की उपस्थिति मात्र से शिक्षक या छात्र अपने स्वाभाविक व्यवहार में परिवर्तन कर लेते हैं, तो इस मनोवैज्ञानिक परिघटना को 'हॉथॉर्न प्रभाव - प्रेक्षक प्रभाव' (The Hawthorne Effect – Observer Effect) कहा जाता है। यह अवलोकन की प्रामाणिकता को प्रभावित करता है, क्योंकि व्यक्ति जानते हैं कि उन पर प्रेक्षण हो रहा है।

50. (C) उपस्थिति को सामान्य बनाने के लिए बार-बार अनौपचारिक वॉकथ्रू (Informal Walkthroughs) का संचालन करना
प्रेक्षक प्रभाव (Observer Effect) को कम करने और शिक्षकों के कृत्रिम व्यवहार को हटाने के लिए प्रधानाचार्य को बार-बार अनौपचारिक वॉकथ्रू (Informal Walkthroughs) आयोजित करने चाहिए। जब कक्षा में पर्यवेक्षक की उपस्थिति बार-बार और सामान्य हो जाती है, तो शिक्षक और छात्र अपना स्वाभाविक व्यवहार बनाए रखते हैं, जिससे वास्तविक मूल्यांकन संभव होता है।

NODIA

51. (A) यह एकमात्र पर्यवेक्षी तकनीक (Supervisory Technique) है जिसका उपयोग विद्यालय में किया जाना चाहिए
यह कहना असत्य है कि प्रत्यक्ष अवलोकन ही एकमात्र पर्यवेक्षी तकनीक है। यद्यपि प्रत्यक्ष अवलोकन अत्यंत उपयोगी है, फिर भी एक संपूर्ण पर्यवेक्षी प्रणाली में अन्य तकनीकों जैसे सहकर्मी

74. (A) स्पष्ट, कार्रवाई योग्य मॉडलिंग के साथ निर्देशात्मक प्रतिक्रिया (Directive Feedback)
जब कोई नौसिखिया शिक्षक कक्षा प्रबंधन में अत्यधिक संघर्ष कर रहा हो और स्वयं सहायता की मांग करे, तो स्पष्ट, कार्रवाई योग्य मॉडलिंग के साथ निर्देशात्मक प्रतिक्रिया (Directive Feedback) सबसे उपयुक्त होती है। अनुभवहीन शिक्षक को ऐसे समय में अमूर्त चिंतन के स्थान पर तत्काल प्रयोग योग्य विशिष्ट सुझावों की आवश्यकता होती है।

75. (A) केवल I और II
रचनात्मक प्रतिक्रिया (Constructive Feedback) सामयिक (अवलोकन के तुरंत बाद) तथा सामान्य बातों के स्थान पर विशिष्ट, अवलोकन योग्य व्यवहारों पर केंद्रित होनी चाहिए। एक ही समय में बहुत अधिक सुधार थोपना शिक्षक को हतोत्साहित और तनावग्रस्त कर देता है, अतः केवल पहला और दूसरा सिद्धांत ही सही एवं व्यावहारिक माना जाता है।

76. (C) किसी विभागीय सहयोगी के साथ प्रदर्शन की प्रतिकूल तुलना करना
उत्तर-अवलोकन प्रतिक्रिया (Post-observation Feedback) प्रदान करते समय किसी शिक्षक के प्रदर्शन की उसके विभागीय सहयोगी के साथ प्रतिकूल तुलना करना एक अत्यंत अनुचित अभ्यास है। यह शिक्षकों के बीच ईर्ष्या, तनाव और अस्वस्थ प्रतिस्पर्धा को जन्म देता है। प्रतिक्रिया सदैव व्यक्तिगत विकास और साक्ष्यों पर ही केंद्रित होनी अनिवार्य होती है।

77. (D) "व्याख्यान के दौरान ध्यान भटकने वाला व्यवहार देखा गया। हम सहभागिता कैसे बढ़ा सकते हैं?"
कम छात्र जुड़ाव पर प्रतिक्रिया देने का सबसे रचनात्मक तरीका समस्या को वस्तुनिष्ठ रूप से प्रस्तुत करना और समाधान हेतु सहयोगात्मक प्रश्न पूछना है। "व्याख्यान के दौरान ध्यान भटकने वाला व्यवहार देखा गया। हम सहभागिता कैसे बढ़ा सकते हैं?" जैसा कथन बिना किसी व्यक्तिगत आरोप के सुधारात्मक चिंतन को प्रेरित करता है।

78. (C) रचनात्मक (Formative); योगात्मक (Summative)
जब शैक्षिक पर्यवेक्षण का आयोजन शिक्षकों के पेशेवर विकास और निरंतर कौशल निर्माण के लिए किया जाता है, तो इसकी प्रकृति रचनात्मक (Formative) होती है। इसके विपरीत, जब पर्यवेक्षण का आयोजन प्रशासनिक निर्णयों या मूल्यांकन उद्देश्यों हेतु किया जाता है, तो इसकी प्रकृति योगात्मक (Summative) मानी जाना सर्वथा उचित होता है।

79. (B) चल रहे विकास का पोषण करना; कर्मियों के निर्णयों के लिए योग्यता को मापना
पेशेवर विकास हेतु पर्यवेक्षण का मूल उद्देश्य शिक्षक की क्षमताओं एवं निरंतर विकास का पोषण करना होता है। दूसरी ओर, मूल्यांकन हेतु पर्यवेक्षण का मुख्य उद्देश्य स्थापित प्रशासनिक मानकों के विरुद्ध शिक्षक की दक्षता और कर्मियों संबंधी निर्णयों (जैसे पदोन्नति या सेवा-मुक्ति) के लिए योग्यता को मापना अनिवार्य माना जाता है।

80. (D) स्पष्ट नीतिगत सीमाओं के माध्यम से मूल्यांकन से विकास को अलग करना
जब शिक्षक यह डरते हैं कि सहकर्मी पर्यवेक्षण के आँकड़ों का प्रयोग उनके वार्षिक प्रदर्शन मूल्यांकन (Performance Appraisal) के लिए किया जाएगा, तो प्रधानाचार्य को स्पष्ट नीतिगत सीमाओं के माध्यम से विकास और मूल्यांकन को अलग करना चाहिए। यह कदम शिक्षकों में सुरक्षा एवं विश्वास की भावना स्थापित करता है।

81. (A) पेशेवर विकास - दंड के डर के बिना नवाचार (Innovation without fear of penalty)
पर्यवेक्षण के दोहरे उद्देश्यों के संबंध में सही युग्म 'पेशेवर विकास - दंड के डर के बिना नवाचार' है। जब पर्यवेक्षण पेशेवर विकास के लिए किया जाता है, तो शिक्षक किसी प्रशासनिक दंड या खराब रेटिंग के डर के बिना नई शिक्षण रणनीतियों का प्रयोग करने हेतु स्वतंत्र महसूस करते हैं।

82. (C) विश्वास समाप्त हो जाता है, जिससे शिक्षक कमजोरियों को छिपाने और मंचित प्रदर्शन (Staged Performance) करने लगते हैं
जब विद्यालय प्रशासन विकासात्मक पर्यवेक्षण और उच्च-दांव वाले मूल्यांकन को आपस में मिला देता है, तो शिक्षकों और पर्यवेक्षकों के बीच का परस्पर विश्वास समाप्त हो जाता है। शिक्षक अपनी वास्तविक शिक्षण कमजोरियों को छिपाने लगते हैं तथा अवलोकन के समय एक बनावटी प्रदर्शन (Staged Performance) प्रस्तुत करने लगते हैं।

83. (A) प्रधानाचार्यों को विकास (Development) और मूल्यांकन एक साथ करना चाहिए
यह कथन असत्य है कि प्रधानाचार्यों को एक ही अवलोकन सत्र में विकास और मूल्यांकन दोनों कार्य एक साथ करने चाहिए। दोनों प्रक्रियाओं को एक साथ मिलाने से भूमिका में अस्पष्टता और अविश्वास पैदा होता है। प्रभावी शैक्षिक प्रबंधन हेतु विकासात्मक कोचिंग को सम्मूल्यांकन से पृथक रखना अनिवार्य माना जाता है।

84. (D) सक्रिय शैक्षणिक जुड़ाव के माध्यम से अधिगम में सुधार का नेतृत्व करना
आधुनिक शैक्षिक नेतृत्व सिद्धांतों के अनुसार, एक शिक्षण पर्यवेक्षक (Instructional Supervisor) के रूप में प्रधानाचार्य की प्राथमिक जिम्मेदारी केवल प्रशासनिक व्यवस्थाएं संभालना नहीं है, बल्कि कक्षाओं में सक्रिय शैक्षणिक जुड़ाव, पाठ्यक्रम संरेखण तथा नियमित अवलोकन के माध्यम से छात्र अधिगम में सुधार का नेतृत्व करना ही मुख्य दायित्व होता है।

85. (A) A और R दोनों सत्य हैं और R, A की सही व्याख्या है
यदि कोई प्रधानाचार्य केवल एक प्रशासनिक प्रबंधक के रूप में कार्य करता है, तो वह विद्यालय के शैक्षणिक परिणामों को सुधारने में असमर्थ रहता है। शिक्षण नेतृत्व (Instructional Leadership) के लिए प्रधानाचार्य का कक्षाओं का अवलोकन

Downloaded from www.pdf.tube

उपकरण है। इसमें पाठ योजनाएं, छात्र कार्य के नमूने, चिंतनशील टिप्पणियां और शिक्षण अनुभव एकत्र होते हैं। यह शिक्षक की समय के साथ हुई अकादमिक वृद्धि और प्रभावशीलता का एक प्रामाणिक साक्ष्य प्रदान करने में सक्षम होता है।

63. (A) सुधार के लिए स्वतः पहचाने गए विकास और आंतरिक प्रेरणा (Intrinsic Motivation) को बढ़ावा देना
शिक्षकों के मध्य स्व-मूल्यांकन (Self-evaluation) को प्रोत्साहित करने का मूल उद्देश्य सुधार के लिए आंतरिक प्रेरणा (Intrinsic Motivation) को जागृत करना है। जब शिक्षक स्वयं अपनी शिक्षण पद्धतियों का गंभीर विश्लेषण करता है, तो वह अपनी ताकतों और सुधार योग्य क्षेत्रों की स्वयं पहचान करता है, जिससे विकास टिकाऊ बनता है।

64. (D) अंधा क्षेत्र (Blind Area)
जोहरी विंडो (Johari Window) ढाँचे में 'अंधा क्षेत्र' (Blind Area) उन व्यवहारों को दर्शाता है जिन्हें अन्य लोग देख सकते हैं, परंतु स्वयं व्यक्ति उनसे अनजान होता है। स्व-मूल्यांकन को नैदानिक अवलोकन के साथ मिलाकर देखने पर शिक्षक को अपने अंध क्षेत्र को कम करने और आत्म-जागरुकता बढ़ाने में सहायता मिलती है।

65. (A) वस्तुनिष्ठ आँकड़े प्रस्तुत करना और धारणा अंतरालों का सहयोगात्मक रूप से पता लगाना
जब शिक्षक के स्व-मूल्यांकन और वास्तविक कक्षा अवलोकन के मध्य विसंगति हो, तो प्रधानाचार्य को प्रतिक्रिया सम्मेलन में वस्तुनिष्ठ आँकड़े (Objective Data) प्रस्तुत करने चाहिए। टकराव से बचते हुए धारणा अंतरालों का सहयोगात्मक रुप से पता लगाना चाहिए, ताकि शिक्षक अपनी कमियों को स्वयं समझ सके और सुधार संभव हो सके।

66. (C) एक मानकीकृत ढांचा प्रदान करना जो अपेक्षाओं (Expectations) को स्पष्ट और आँकड़ों को वस्तुनिष्ठ बनाता है
कक्षा अवलोकन में रुब्रिक्स (Rubrics) का उपयोग करने का प्राथमिक उद्देश्य एक मानकीकृत ढांचा प्रदान करना है जो प्रदर्शन की अपेक्षाओं को स्पष्ट बनाता है। रुब्रिक के प्रयोग से पर्यवेक्षक व्यक्तिगत पूर्वाग्रहों से मुक्त होकर वस्तुनिष्ठ आँकड़े एकत्र कर पाता है, जिससे दोनों के लिए मूल्यांकन प्रक्रिया पारदर्शी बन जाती है।

67. (A) दक्षता स्तरों पर वितरित स्पष्ट अवलोकन योग्य संकेतक (Observable Indicators)
एक अच्छी तरह से डिज़ाइन किए गए अवलोकन रुब्रिक (Observation Rubric) की मुख्य विशेषता दक्षता के विभिन्न स्तरों पर स्पष्ट रुप से विभाजित अवलोकन योग्य संकेतक (Observable Indicators) होना है। ये संकेतक अस्पष्टता को दूर करते हैं और पर्यवेक्षक को निष्पक्ष एवं सटीक मूल्यांकन करने में पूरी तरह सक्षम बनाते हैं।

68. (D) एक चेकलिस्ट व्यवहार की उपस्थिति को ट्रैक करती है; एक रुब्रिक वर्णनात्मक गुणवत्ता पैमाने प्रदान करता है
अवलोकन चेकलिस्ट (Checklist) केवल किसी विशिष्ट व्यवहार या कौशल की उपस्थिति या अनुपस्थिति को ट्रैक करती है। इसके विपरीत, अवलोकन रुब्रिक (Rubric) केवल उपस्थिति ही नहीं मापता, बल्कि विभिन्न दक्षता स्तरों का वर्णन करते हुए प्रदर्शन के गुणवत्ता पैमाने और विस्तृत गुणात्मक मानदंड भी प्रदान करने का कार्य करता है।

69. (B) शैक्षणिक दृष्टिकोण और नीतियों के साथ संरेखित मुख्य शिक्षण आयामों को परिभाषित करना
विद्यालय के लिए कक्षा अवलोकन रुब्रिक (Rubric) विकसित करने का सबसे उपयुक्त पहला कदम संस्था के शैक्षणिक दृष्टिकोण, प्राथमिकताओं और नीतियों के संरेखित मुख्य शिक्षण आयामों को स्पष्ट रुप से परिभाषित करना है। शिक्षण आयाम तय होने के बाद ही प्रदर्शन स्तरों का निर्माण सुचारु रुप से संभव हो पाता है।

70. (A) A और R दोनों सत्य हैं और R, A की सही व्याख्या है
मानकीकृत अवलोकन रुब्रिक्स (Observation Rubrics) यद्यपि मूल्यांकन में निरंतरता लाते हैं, परंतु उन्हें विभिन्न विषयों और शैक्षणिक रणनीतियों को समायोजित करने हेतु लचीला होना चाहिए। एक गणित कक्षा के कठोर रुब्रिक से पूछताछ-आधारित विज्ञान पाठ या कला पाठ का मूल्यांकन नहीं किया जा सकता, अतः दोनों कथन पूर्णतः सत्य सिद्ध होते हैं।

71. (D) कक्षा सामग्री में शिक्षक का वित्तीय निवेश
एक निर्देशात्मक अवलोकन रुब्रिक (Instructional Observation Rubric) में मुख्य शिक्षण डोमेन, प्रदर्शन के अवलोकन योग्य संकेतक तथा प्रदर्शन के स्तर शामिल होते हैं। कक्षा सामग्री में शिक्षक का व्यक्तिगत वित्तीय निवेश एक प्रशासनिक विषय है, जिसका शिक्षण गुणवत्ता रुब्रिक से कोई संबंध नहीं होता है। यह प्रासंगिक घटक नहीं माना जाता।

72. (A) सकारात्मक टिप्पणियों के बीच रचनात्मक प्रतिक्रिया (Constructive Feedback) को स्थान देना
अवलोकन के बाद प्रतिक्रिया प्रदान करने की 'सैंडविच विधि' (Sandwich Method) का तात्पर्य दो सकारात्मक सम्पुष्टियों के बीच सुधारात्मक अथवा रचनात्मक प्रतिक्रिया (Constructive Feedback) को स्थापित करना है। इस तकनीक का मुख्य लाभ यह है कि यह शिक्षक की रक्षात्मकता को कम करती है तथा सुझावों को ग्रहणशील बनाती है।

73. (B) शिक्षक को आत्म-विश्लेषण करने और समाधान खोजने में मदद करने के लिए खुले प्रश्नों का उपयोग कर रहा है
उत्तर-अवलोकन सम्मेलन में गैर-निर्देशात्मक प्रतिक्रिया (Non-directive Feedback) देने का अर्थ है कि पर्यवेक्षक निर्णय थोपने के बजाय खुले प्रश्न (Open-ended Questions) पूछता है। इसका उद्देश्य शिक्षक को स्वयं के पाठ पर गहन आत्म-चिंतन, आत्म-विश्लेषण करने तथा स्वयं उपयुक्त सुधारात्मक समाधान खोजने में पूरी तरह सक्षम बनाना होता है।

NODIA

कक्षा की वास्तविक स्थिति, छात्र सहभागिता और विद्यालय वातावरण का निरंतर तथा प्रामाणिक अवलोकन प्राप्त करना होता है।

9. (B) वे विद्यालय के माहौल और शिक्षण संस्कृति (Instructional Culture) का एक निरंतर दृश्य प्रदान करते हैं
अनौपचारिक कक्षा अवलोकन (Informal Classroom Observation) की मुख्य उपयोगिता यह है कि वे बिना किसी औपचारिकता के विद्यालय के शैक्षणिक माहौल और शिक्षण संस्कृति (Instructional Culture) का वास्तविक चित्र प्रस्तुत करते हैं। ये दौरे नियमित होने के कारण शिक्षकों पर दबाव नहीं डालते और पर्यवेक्षक को दैनिक कक्षा गतिविधियों तथा निर्देशात्मक पैटर्न की सहज जानकारी देते हैं।

10. (A) A और R दोनों सत्य हैं और R, A की सही व्याख्या है
बार-बार किए जाने वाले अनौपचारिक अवलोकन (Informal Classroom Observations) कक्षा में प्रधानाचार्य की उपस्थिति को सामान्य और सहज बना देते हैं। जब पर्यवेक्षक लगातार कक्षाओं का दौरा करता है, तो शिक्षकों में मूल्यांकन का भय समाप्त हो जाता है और वे इसे निरंतर समर्थन (Continuous Support) के रूप में देखने लगते हैं। इससे पर्यवेक्षी प्रक्रिया से जुड़ी शिक्षक की चिंता में उल्लेखनीय कमी आती है।

11. (A) संरचना की मात्रा, अवधि और पूर्व समय-निर्धारण (Scheduling) में
औपचारिक और अनौपचारिक अवलोकन (Formal and Informal Observation) के मध्य मुख्य अंतर उनकी संरचना, अवधि और पूर्व समय-निर्धारण (Scheduling) की प्रक्रिया में होता है। औपचारिक अवलोकन पूर्व-निर्धारित तिथियों, लंबी अवधि और व्यवस्थित सम्मेलनों के साथ किए जाते हैं, जबकि अनौपचारिक अवलोकन संक्षिप्त, अघोषित और दैनिक शैक्षणिक गतिविधियों की सहज जानकारी प्राप्त करने हेतु आयोजित किए जाते हैं।

12. (C) नैदानिक अवलोकन (Clinical Observation) - पूरा स्कूल दिवस (6-7 घंटे)
नैदानिक अवलोकन (Clinical Observation) की अवधि आमतौर पर पूरी कक्षा अवधि (35 से 45 मिनट) तक होती है, न कि पूरा स्कूल दिवस (6-7 घंटे)। इसमें एक विशिष्ट पाठ का गहन डेटा संग्रह किया जाता है। पूरा स्कूल दिवस अवलोकन के लिए निर्धारित करना व्यावहारिक रूप से अनुचित है और यह नैदानिक मॉडल के परिभाषित सिद्धांतों का उल्लंघन करता है।

13. (D) मॉरिस कोगन और रॉबर्ट गोल्डहैमर (Morris Cogan and Robert Goldhammer)
नैदानिक पर्यवेक्षण मॉडल (Clinical Supervision Model) का विकास 1960 के दशक में हार्वर्ड विश्वविद्यालय में मॉरिस कोगन (Morris Cogan) और रॉबर्ट गोल्डहैमर (Robert Goldhammer) द्वारा किया गया था। इस मॉडल का मुख्य उद्देश्य शिक्षकों के साथ सहयोगात्मक संबंध बनाकर आमने-सामने प्रत्यक्ष कक्षा अवलोकन तथा विश्लेषण द्वारा शिक्षण कौशल और निर्देशात्मक प्रथाओं में निरंतर सुधार लाना है।

14. (C) पूर्व-अवलोकन सम्मेलन, अवलोकन, विश्लेषण और रणनीति, उत्तर-अवलोकन सम्मेलन, उत्तर-सम्मेलन विश्लेषण
नैदानिक पर्यवेक्षण मॉडल (Clinical Supervision Model) के पाँच परिभाषित चरण हैं। सबसे पहले पूर्व-अवलोकन सम्मेलन होता है, फिर कक्षा का प्रत्यक्ष अवलोकन किया जाता है। इसके बाद पर्यवेक्षक डेटा विश्लेषण और रणनीति तैयार करता है। तत्पश्चात शिक्षक के साथ उत्तर-अवलोकन सम्मेलन आयोजित किया जाता है और अंत में संपूर्ण पर्यवेक्षी चक्र का उत्तर-सम्मेलन विश्लेषण संपन्न होता है।

15. (B) केवल II और III
नैदानिक पर्यवेक्षण मॉडल (Clinical Supervision Model) व्यक्तिपरक निर्णयों के बजाय वस्तुनिष्ठ आँकड़ों (Objective Data) पर आधारित होता है, इसलिए कथन I असत्य है। यह मॉडल पर्यवेक्षक और शिक्षक के मध्य आपसी विश्वास पर निर्भर करता है तथा इसका मुख्य उद्देश्य व्यवस्थित योजना, अवलोकन और गहन विश्लेषण द्वारा कक्षा शिक्षण में सतत सुधार लाना है।

16. (D) सहयोगात्मक और विकासात्मक (Collaborative and Developmental)
नैदानिक पर्यवेक्षण (Clinical Supervision) का अंतर्निहित मूल दर्शन सहयोगात्मक और विकासात्मक (Collaborative and Developmental) है। इसमें पर्यवेक्षक एक तानाशाह या मूल्यांकक के रूप में कार्य नहीं करता, बल्कि एक सहयोगी मेंटर के रूप में शिक्षक के साथ मिलकर शिक्षण विधियों का विश्लेषण करता है तथा शिक्षक की व्यावसायिक क्षमता को बढ़ाने में सहायता प्रदान करता है।

17. (A) यह पदोन्नति और वेतन वृद्धि के संबंध में प्रशासनिक निर्णयों (Administrative Decisions) के लिए सबसे उपयुक्त है
नैदानिक पर्यवेक्षण (Clinical Supervision) का प्राथमिक उद्देश्य निर्देशात्मक सुधार और शिक्षक का विकास करना है, न कि प्रशासनिक निर्णय (Administrative Decisions) जैसे पदोन्नति या वेतन वृद्धि तय करना। जब इस मॉडल का उपयोग प्रशासनिक सम्मूल्यांकन हेतु किया जाता है, तो शिक्षक और पर्यवेक्षक के बीच का विश्वास समाप्त हो जाता है, जिससे सहयोगात्मक शिक्षण प्रक्रिया बाधित होती है।

18. (C) विस्तृत, वस्तुनिष्ठ आँकड़ा संग्रह के साथ शिक्षण का प्रत्यक्ष अवलोकन
नैदानिक पर्यवेक्षण (Clinical Supervision) में 'नैदानिक' (Clinical) शब्द चिकित्सा विज्ञान की प्रत्यक्ष अवलोकन विधि से लिया गया है। यह कक्षा में होने वाली वास्तविक घटनाओं और शिक्षण व्यवहारों के प्रत्यक्ष, विस्तृत एवं वस्तुनिष्ठ आँकड़ा संग्रह (Objective Data Collection) को दर्शाता है, ताकि वैज्ञानिक रीति से शिक्षण प्रक्रियाओं का विश्लेषण और सुधार किया जा सके।

Click Here to Buy book on Amazon

करना, पाठ्यक्रम संरेखित करना तथा शिक्षकों को मेंटर करना अनिवार्य है। अतः दोनों कथन सत्य हैं।

86. (C) नियमित प्रबंधकीय कार्यों की अत्यधिक मांगें (Overwhelming demands of routine managerial tasks)
प्रधानाचार्यों को शिक्षण पर्यवेक्षक (Instructional Supervisor) के रूप में अपनी भूमिका प्रभावी ढंग से निभाने में सबसे बड़ी बाधा नियमित प्रबंधकीय कार्यों की अत्यधिक मांगें (Overwhelming Demands of Managerial Tasks) हैं। प्रशासनिक कागजी कार्रवाई और बैठकों में उलझे रहने के कारण उन्हें कक्षा अवलोकन हेतु पर्याप्त समय प्राप्त नहीं हो पाता।

87. (D) उच्च विद्यालय दृश्यता बनाए रखना और अक्सर कक्षाओं का दौरा करना
एक प्रभावी शिक्षण पर्यवेक्षक (Instructional Supervisor) उच्च विद्यालय दृश्यता बनाए रखता है और अक्सर कक्षाओं का दौरा करता है। केवल प्रशासनिक कार्यालय तक सीमित रहने या वर्ष के अंत में परीक्षा अंकों पर निर्भर रहने के स्थान पर, वह कक्षाओं में प्रत्यक्ष उपस्थिति दर्ज कराकर शिक्षण-अधिगम प्रक्रिया का समर्थन करता है।

88. (A) एक पर्यवेक्षी टीम बनाने के लिए नेतृत्व भूमिकाओं को साझा करना
विद्यालय पर्यवेक्षण में 'वितरित नेतृत्व' (Distributed Leadership) का तात्पर्य यह है कि प्रधानाचार्य अकेले ही संपूर्ण पर्यवेक्षण का भार उठाने के स्थान पर विषय प्रमुखों और वरिष्ठ शिक्षकों के साथ नेतृत्व भूमिकाओं को साझा करता है। यह एक पर्यवेक्षी टीम बनाकर सभी विभागों में निरंतर पर्यवेक्षण सुनिश्चित करने में सहायक होता है।

89. (B) विद्यालय के वित्तीय लाभ को अधिक से अधिक बढ़ाना
फिलिप हॉलिंगर के शिक्षण नेतृत्व मॉडल (Instructional Leadership Model) के तीन मुख्य आयाम हैं: विद्यालय के मिशन को परिभाषित करना, शिक्षण कार्यक्रम का प्रबंधन करना तथा सकारात्मक अधिगम माहौल को बढ़ावा देना। विद्यालय के वित्तीय लाभ को बढ़ाना एक व्यावसायिक कार्य है, जो शिक्षण नेतृत्व के आयामों में शामिल नहीं है।

90. (D) I, II, III, और IV
विद्यालय पर्यवेक्षण के संचालन में चारों चुनौतियाँ पाई जाती हैं। सहायता और मूल्यांकन के बीच भूमिका की अस्पष्टता, बहु-विषयक कक्षाओं में विशिष्ट ज्ञान की कमी, कार्यों के कारण समय का अभाव तथा प्रणालियों का शिक्षक संघों द्वारा प्रतिरोध—ये सभी प्रधानाचार्यों द्वारा सामना की जाने वाली वास्तविक चुनौतियाँ मानी जाती हैं।

91. (A) पर्यवेक्षी ब्लॉक निर्धारित करना और दिनचर्या के कार्यों को सौंपना
विद्यालय पर्यवेक्षण में समय की कमी की चुनौती से निपटने के लिए एक प्रभावी प्रधानाचार्य को अपने दैनिक समय-सारणी में समर्पित 'पर्यवेक्षी ब्लॉक' (Supervisory Blocks) निर्धारित करने चाहिए तथा नियमित प्रशासनिक कार्यों को अधीनस्थों को सौंपना (Delegation) चाहिए। इससे शैक्षणिक पर्यवेक्षण हेतु पर्याप्त समय उपलब्ध होना पूरी तरह संभव हो पाता है।

92. (C) मनोवैज्ञानिक सुरक्षा, विश्वास (Trust) और स्पष्ट संचार का निर्माण करना
पर्यवेक्षण के प्रति शिक्षकों के प्रतिरोध को कम करने का सबसे प्रभावी प्रबंधकीय उपाय विद्यालय में मनोवैज्ञानिक सुरक्षा, आपसी विश्वास (Trust) और पारदर्शी संचार स्थापित करना है। जब शिक्षकों को यह विश्वास हो जाता है कि अवलोकन का उद्देश्य दंडात्मक न होकर उनका व्यावसायिक विकास है, तो प्रतिरोध स्वतः समाप्त होता है।

93. (D) सामान्य शिक्षाशास्त्र, जुड़ाव और कक्षा के माहौल पर ध्यान केंद्रित करना
जब किसी प्रधानाचार्य के पास किसी विशिष्ट विषय (जैसे उन्नत भौतिकी) की विशेषज्ञता न हो, तो भी वह कक्षा अवलोकन प्रभावी ढंग से कर सकता है। ऐसे समय में प्रधानाचार्य को विषय-वस्तु के स्थान पर सामान्य शिक्षाशास्त्र (General Pedagogy), छात्र सहभागिता और कक्षा के माहौल पर ही ध्यान केंद्रित करना चाहिए।

94. (C) वास्तविक मेंटरिंग के बजाय अनुशासनात्मक अनुपालन (Disciplinary Compliance) के लिए रिकॉर्ड का उपयोग करना
नैदानिक पर्यवेक्षण (Clinical Supervision) का विकासात्मक उद्देश्य अक्सर तब कमजोर हो जाता है जब विद्यालय प्रशासन अवलोकन रिकॉर्ड का उपयोग वास्तविक मेंटरिंग के बजाय अनुशासनात्मक अनुपालन (Disciplinary Compliance) हेतु करने लगता है। इससे शिक्षकों में असुरक्षा की भावना पैदा होती है तथा सहयोगात्मक कोचिंग प्रक्रिया पूरी तरह से बाधित हो जाती है।

95. (B) विकास पर संवाद (Dialogue) शुरू करना और सबसे पहले सहकर्मी दौरों की शुरुआत करना
वरिष्ठ शिक्षकों के प्रतिरोध को दूर करने के लिए प्रधानाचार्य को एकतरफा अधिकार लागू करने के बजाय विकास पर संवाद (Dialogue) शुरू करना चाहिए। प्रारंभ में सहकर्मी दौरों (Peer Visits) की शुरुआत करने से वरिष्ठ शिक्षकों में स्वायत्तता और सम्मान बना रहता है, जिससे सहयोगात्मक पर्यवेक्षी संस्कृति का निर्माण संभव होता है।

96. (D) नए शिक्षकों को बार-बार रचनात्मक दौरों की आवश्यकता होती है; वरिष्ठ विभेदित चक्रों का उपयोग करते हैं
कक्षा अवलोकनों की आवृत्ति के संबंध में सहमति यह है कि नए शिक्षकों को कक्षा प्रबंधन तथा शिक्षण कौशल हेतु बार-बार रचनात्मक दौरों की आवश्यकता होती है। इसके विपरीत, अत्यधिक अनुभवी वरिष्ठ शिक्षक विभेदित चक्रों (Differentiated Cycles) का उपयोग करते हैं जहाँ उनके स्व-निर्देशित विकास को अधिक प्राथमिकता दी जाती है।

NODIA

97. (A) वे निर्धारित अवलोकनों का पूरक बनते हुए एक प्रामाणिक स्नैपशॉट प्रदान करते हैं
विद्यालय पर्यवेक्षण योजना में अघोषित अवलोकनों (Drop-ins) की मुख्य भूमिका यह है कि वे पूर्व-निर्धारित औपचारिक अवलोकनों का पूरक बनते हुए दैनिक कक्षा जीवन का एक प्रामाणिक स्नैपशॉट (Authentic Snapshot) प्रदान करते हैं। इनसे पर्यवेक्षक को बिना किसी बनावटी तैयारी के स्वाभाविक शिक्षण-अधिगम परिवेश की सटीक जानकारी प्राप्त होना संभव होता है।

98. (C) प्रमुख छुट्टियों या परीक्षण सप्ताहों से ठीक पहले समय-निर्धारण से बचना
औपचारिक नैदानिक अवलोकनों (Formal Clinical Observations) का समय निर्धारित करते समय सबसे अच्छा अभ्यास प्रमुख छुट्टियों या परीक्षा सप्ताहों से ठीक पहले समय-निर्धारण से बचना है। ऐसे समय में छात्रों और शिक्षकों का ध्यान विभाजित रहता है, जिससे कक्षा का स्वाभाविक वातावरण और प्रामाणिक शिक्षण डेटा प्राप्त होना संभव नहीं होता।

99. (A) अवलोकन नियमित विकास के अवसरों के बजाय उच्च तनाव वाली घटनाएं बन जाते हैं
यदि कोई प्रधानाचार्य अत्यंत दुर्लभता से कक्षा अवलोकन आयोजित करता है (जैसे दो वर्ष में एक बार), तो अवलोकन निरंतर पेशेवर विकास के अवसर बनने के स्थान पर उच्च तनाव वाली घटनाएं बन जाते हैं। इस अनियमिता के कारण शिक्षकों में भय उत्पन्न होता है और वे इसे परीक्षा मानने लगते हैं।

100. (D) शिक्षक अनुभव और प्रदर्शित आवश्यकता के आधार पर एक विभेदित चक्र लागू करना
एक बड़े विद्यालय में जहाँ सभी शिक्षकों हेतु पूर्ण नैदानिक चक्र चलाना कठिन हो, वहाँ सबसे रणनीतिक दृष्टिकोण शिक्षक के अनुभव और प्रदर्शित आवश्यकता पर आधारित एक 'विभेदित चक्र' (Differentiated Cycle) लागू करना है। इसके तहत नए शिक्षकों को अधिक गहन अवलोकन दिया जाता है तथा अनुभवी शिक्षकों को स्वायत्तता दी जाती है।

Downloaded from www.pdf.tube

अध्याय 17
विद्यालय प्रबंधन में नैतिकता

1. निम्नलिखित में से कौन सा शैक्षिक प्रबंधन (Educational Management) के संदर्भ में नीतिशास्त्र (Ethics) की अवधारणा को सबसे अच्छे से परिभाषित करता है?
(A) नैतिक सिद्धांतों का एक ढांचा जो शैक्षिक नेताओं के निर्णय लेने और पेशेवर व्यवहार को निर्देशित करता है।
(B) विद्यालय कर्मियों के प्रशासनिक आचरण (Administrative Conduct) को नियंत्रित करने वाले सेवा नियमों (Service Rules) का एक वैधानिक समूह।
(C) विद्यालयों में वित्तीय औचित्य (Financial Propriety) के लिए सरकार द्वारा जारी प्रक्रियात्मक दिशानिर्देश।
(D) व्यक्तिगत धार्मिक या सांस्कृतिक विश्वास जिन्हें एक प्राचार्य विद्यालय समुदाय पर थोपता है।

2. शैक्षिक नेतृत्व (Educational Leadership) में 'उपकारिता' (Beneficence) का नैतिक सिद्धांत मुख्य रूप से एक स्कूल प्राचार्य को बाध्य करता है:
(A) सभी स्टाफ सदस्यों के साथ उनके प्रदर्शन की परवाह किए बिना समान व्यवहार करना।
(B) वित्तीय लेखापरीक्षा नियमों (Financial Audit Rules) का कड़ाई से अनुपालन (Compliance) सुनिश्चित करना।
(C) ऐसे कदम उठाना जो सभी छात्रों के कल्याण और शैक्षणिक सफलता को बढ़ावा देते हों।
(D) किसी भी हितधारक को जानबूझकर नुकसान पहुंचाने से बचना।

3. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।
अभिकथन (A): विद्यालय प्रबंधन (School Management) में नीतिशास्त्र (Ethics) कानूनी नियमों और विभागीय नियमों (Departmental Rules) के केवल अनुपालन (Compliance) से परे फैला हुआ है।
कारण (R): कानूनी ढांचे अक्सर व्यवहार के न्यूनतम स्वीकार्य मानक का प्रतिनिधित्व करते हैं, जबकि नैतिक नेतृत्व जटिल, अनियमित स्थितियों में नैतिक निर्णय की मांग करता है।
उपरोक्त कथनों के आलोक में, नीचे दिए गए विकल्पों में से सही उत्तर चुनें:
(A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

4. किसी विद्यालय के नैतिक वातावरण (Ethical Climate) का मूल्यांकन करते समय, निम्नलिखित में से कौन सा सुदृढ़ नैतिक प्रबंधन का सबसे महत्वपूर्ण संकेतक है?
(A) स्टाफ रुम में आचार संहिता (Code of Conduct) के पोस्टर की भौतिक उपस्थिति।
(B) छात्रों के बीच अनुशासनात्मक निलंबन की उच्च दर।
(C) पांच वर्ष की अवधि में अभिभावक-शिक्षक संघ (Parent-Teacher Association - PTA) द्वारा दर्ज की गई किसी भी शिकायत का न होना।
(D) विद्यालय के घोषित मूल्यों और नेतृत्व द्वारा लिए गए दैनिक प्रशासनिक निर्णयों (Administrative Decisions) के बीच संरेखण।

5. परिदृश्य: एक विद्यालय के प्राचार्य को पता चलता है कि एक अत्यधिक प्रभावी और लोकप्रिय शिक्षक ने अनजाने में मासिक पाठ योजनाओं को जमा करने से संबंधित एक मामूली प्रक्रियात्मक नियम का उल्लंघन किया है। उल्लंघन से शिक्षण-अधिगम प्रक्रिया को कोई नुकसान नहीं हुआ, लेकिन नियम के तहत औपचारिक चेतावनी पत्र अनिवार्य है। प्राचार्य कड़े अनुपालन (Compliance) के बजाय शिक्षक की प्रेरणा और नियम की भावना को प्राथमिकता देते हुए केवल मौखिक सुधार करने का निर्णय लेते हैं।
प्राचार्य मुख्य रूप से किस नैतिक दृष्टिकोण को लागू कर रहे हैं?
(A) कर्तव्यशास्त्र-आधारित नीतिशास्त्र (Deontological Ethics)
(B) देखभाल-आधारित नीतिशास्त्र (Care-based Ethics)
(C) उपयोगितावादी नीतिशास्त्र (Utilitarian Ethics)
(D) परिणामवादी नीतिशास्त्र (Teleological Ethics)

6. शैक्षिक नेतृत्व (Educational Leadership) में नैतिक सिद्धांतों से संबंधित निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:
I. न्याय का सिद्धांत सभी छात्रों के बीच विद्यालय संसाधनों के न्यायसंगत वितरण की मांग करता है।
II. अहिंसा/अहानिकरता (Non-maleficence) का सिद्धांत नेताओं को ऐसे कार्यों से बचने की मांग करता है जो विद्यालय समुदाय को नुकसान पहुंचाते हैं।
III. स्वायत्तता (Autonomy) का सिद्धांत शिक्षकों को व्यक्तिगत प्राथमिकता के आधार पर निर्धारित पाठ्यक्रम को बाईपास करने की पूर्ण स्वतंत्रता देता है।
ऊपर दिए गए कथनों में से कौन से सही हैं?

NODIA

उम्मीदवार का चयन करें।
(C) पूर्व सहयोगी को इस शर्त पर नियुक्त करें कि वे औपचारिक रूप से एक शैक्षणिक वर्ष के भीतर अपने विषय महारत को बढ़ाने के लिए प्रतिबद्ध हों।
(D) व्यक्तिगत और पेशेवर कर्तव्यों के बीच एक विवादास्पद निर्णय लेने से बचने के लिए दोनों उम्मीदवारों को खारिज करें और एक नया भर्ती चक्र शुरू करें।

32. कर्मचारियों की भर्ती के दौरान, एक प्राचार्य उम्मीदवार के स्पष्ट संचार कौशल से अत्यधिक प्रभावित होता है और अनजाने में यह मान लेता है कि उम्मीदवार के पास उत्कृष्ट कक्षा प्रबंधन (Classroom Management) और विषय विशेषज्ञता भी है, जिससे अनुचित लाभ मिलता है। यह संज्ञानात्मक पूर्वाग्रह, जो भर्ती में एक नैतिक जोखिम पैदा करता है, कहलाता है:
(A) हॉर्न प्रभाव (Horn Effect)
(B) डनिंग-क्रुगर प्रभाव (Dunning-Kruger Effect)
(C) विषमता प्रभाव (Contrast Effect)
(D) हैलो प्रभाव (Halo Effect)

33. विभागीय पदोन्नति समिति (Departmental Promotion Committee - DPC) के कामकाज में पारदर्शिता सर्वोत्तम रूप से प्राप्त की जाती है:
(A) स्थापित योग्यता मानदंडों के आधार पर आधिकारिक डीपीसी (DPC) कार्यवृत्त (Minutes of Meeting) में स्पष्ट, वस्तुनिष्ठ मूल्यांकन कारणों को दर्ज करके।
(B) समिति के अनुमोदन के बाद केवल सफल उम्मीदवारों को मूल्यांकन मानदंडों और अंतिम अंकन भार के संबंध में विस्तृत प्रतिक्रिया प्रदान करके।
(C) प्रत्यक्ष रूप से आंतरिक कार्यवाही का गवाह बनने के लिए सभी स्थायी संकाय सदस्यों को निष्क्रिय पर्यवेक्षकों के रूप में प्रशासनिक समिति की बैठकों में भाग लेने की अनुमति देकर।
(D) आंतरिक संस्थागत पूर्वाग्रह को समाप्त करने के लिए एक बाहरी निजी मानव संसाधन परामर्शदाता (External HR Consultant) को पदोन्नति निर्णयों और उम्मीदवार मूल्यांकनों को आउटसोर्स करके।

34. कर्मचारियों की भर्ती साक्षात्कार के दौरान पूछा गया निम्नलिखित में से कौन सा प्रश्न अनैतिक और संभावित रूप से भेदभावपूर्ण माना जाएगा?
(A) "आप अपनी कक्षा में एक विघटनकारी छात्र को कैसे संभालने की योजना बनाते हैं?"
(B) "क्या आप एक उदाहरण दे सकते हैं कि आप अपने पाठों में प्रौद्योगिकी को कैसे एकीकृत करते हैं?"
(C) "क्या आप अगले दो वर्षों में बच्चे पैदा करने की योजना बना रहे हैं?"
(D) "आप अलग-अलग सीखने की क्षमताओं वाले छात्रों के लिए शिक्षण में कैसे अंतर करते हैं?"

35. एक स्कूल क्लर्क छात्रों से बोर्ड परीक्षा शुल्क के लिए नकद एकत्र करता है, लेकिन जमा तिथि से पहले इसे बदलने की योजना बनाते हुए, व्यक्तिगत खर्चों के लिए इसका एक हिस्सा उपयोग करता है। इस अनैतिक और अवैध कार्य को कहा जाता है:
(A) दुर्विनियोग (Mis misappropriation)
(B) जबरन वसूली (Extortion)
(C) प्रणालीगत धन शोधन (Systemic Money Laundering)
(D) अवज्ञा (Insubordination)

36. सार्वजनिक वित्तीय प्रबंधन (Public Financial Management) में 'औचित्य का सिद्धांत' (Principle of Propriety), जो आहरण एवं संवितरण अधिकारी (Drawing and Disbursing Officer - DDO) के रूप में कार्य करने वाले प्राचार्य के लिए एक नैतिक दायित्व है, यह आदेश देता है कि:
(A) सार्वजनिक प्रशासनिक निधियों को व्यक्तिगत परिचालन खर्चों के लिए अस्थायी रूप से डायवर्ट किया जा सकता है, बशर्ते वित्तीय वर्ष की समाप्ति से पहले उन्हें पूरी तरह से पुनः भर दिया जाए।
(B) प्रतिस्पर्धी निविदा (Competitive Tendering) में सबसे कम वित्तीय बोली को खारिज कर दिया जाना चाहिए यदि बोली लगाने वाली फर्म विद्यालय जिले के भीतर एक स्थानीय नगर निगम विक्रेता के रूप में पंजीकृत नहीं है।
(C) छात्र शैक्षणिक कल्याण और खेल बुनियादी ढांचे के लिए स्पष्ट रूप से स्वीकृत धन को स्टाफ मनोरंजन और यात्रा भत्ते के वित्तपोषण के लिए विवेक के आधार पर पुनरावटित किया जा सकता है।
(D) व्यय उस सीमा से अधिक नहीं होना चाहिए जो अवसर की मांग हो, और व्यक्तिगत निधियों का प्रबंधन करने वाले सामान्य समझ वाले व्यक्ति की सतर्कता बरतनी चाहिए।

37. विद्यालय निधियों के नैतिक प्रबंधन के संबंध में निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:
I. प्राचार्य के कार्यालय के लिए व्यक्तिगत विलासिता की वस्तुओं को खरीदने के लिए अभिभावक-शिक्षक संघ (Parent-Teacher Association - PTA) के धन का उपयोग करना एक नैतिक उल्लंघन है।
II. खुली निविदा (Open Tender) जारी करने की आवश्यकता से जानबूझकर बचने के लिए खरीदारी को छोटी राशियों में विभाजित करना वित्तीय नीतिशास्त्र का उल्लंघन करता है।
III. एक प्राचार्य को यह सुनिश्चित करना चाहिए कि सभी वित्तीय लेनदेन कैश बुक (Cash Book) में तुरंत और सटीक रूप से दर्ज किए जाएं।
IV. विद्यालय को स्टेशनरी की आपूर्ति करने वाले विक्रेता से महंगे उपहार स्वीकार करना नैतिक रूप से स्वीकार्य माना जाता है यदि विक्रेता सबसे कम कीमतों की पेशकश करता है।
ऊपर दिए गए कथनों में से कौन से सही हैं?

Click Here to Buy book on Flipkart

कार्यवाही (Disciplinary Proceedings) का सामना करता है।
(C) एक गंभीर परिचालन बाधा जहाँ विद्यालय प्रशासन को बड़े बजटीय घाटे का सामना करना पड़ता है और उसे व्यवस्थित रूप से उपरी खर्चों में कटौती करनी पड़ती है।
(D) दो बाध्यकारी नैतिक अनिवार्यताओं के बीच एक जटिल विकल्प, जहाँ एक का पालन करने से आवश्यक रूप से दूसरे का उल्लंघन होता है।

14. एक प्राचार्य से उनके एक करीबी सहयोगी द्वारा छुट्टी के आवेदन में एक मामूली विसंगति को नजरअंदाज करने के लिए कहा जाता है। ऐसा करने से इनकार करने से उनके लंबे समय से चले आ रहे पेशेवर संबंध को नुकसान पहुंचेगा, लेकिन ऐसा करने के लिए सहमत होना प्रशासनिक नियमों का उल्लंघन करेगा। यह परिदृश्य किस क्लासिक नैतिक प्रतिमान (Ethical Paradigm) का प्रतिनिधित्व करता है?
(A) व्यक्ति बनाम समुदाय (Individual vs. Community)
(B) अल्पकालिक बनाम दीर्घकालिक (Short-term vs. Long-term)
(C) सत्य बनाम निष्ठा (Truth vs. Loyalty)
(D) न्याय बनाम दया (Justice vs. Mercy)

15. निम्नलिखित में से कौन सा अभ्यास विद्यालय प्रशासन में पारदर्शिता (Transparency) को सबसे प्रभावी ढंग से बढ़ावा देता है?
(A) अभिभावक-शिक्षक संघ (Parent-Teacher Association - PTA) की खुली बैठकों के दौरान गोपनीय छात्र अनुशासनात्मक फाइलों और व्यक्तिगत पारिवारिक रिकॉर्ड पर चर्चा करना।
(B) विद्यालय के आधिकारिक सार्वजनिक पोर्टल पर व्यापक प्रवेश मानदंड, अंकन भार और अंतिम चयन सूचियां प्रकाशित करना।
(C) वार्षिक परिचालन बजट और लेखापरीक्षा बयानों तक पहुंच को विशेष रूप से प्रबंध समिति (Managing Committee) के सदस्यों तक सीमित रखना।
(D) आंतरिक प्रशासनिक समीक्षा के बिना सभी शिक्षण कर्मचारियों को संदिग्ध सहकर्मी पेशेवर कदाचार की रिपोर्ट सीधे कानून प्रवर्तन को देने की आवश्यकता होना।

16. परिदृश्य: कक्षा X के छात्रों के लिए आंतरिक मूल्यांकन के परिणाम खराब हैं। प्रबंधन बोर्ड को अंक जमा करने से पहले प्राचार्य पर कृत्रिम रूप से अंक बढ़ाने का दबाव डालता है, यह तर्क देते हुए कि कम अंक विद्यालय की प्रतिष्ठा को नुकसान पहुंचाएंगे और छात्रों के भविष्य की संभावनाओं को नुकसान पहुंचाएंगे।
यदि प्राचार्य अंक बढ़ाने से इनकार करते हैं, तो प्राचार्य मुख्य रूप से किस नैतिक मूल्य को बनाए रख रहे हैं?
(A) पेशेवर करुणा (Professional Compassion)
(B) संस्थागत निष्ठा (Institutional Loyalty)
(C) प्रणालीगत उपयोगितावाद (Systemic Utilitarianism)
(D) सत्यवादिता (Veracity)

17. विद्यालय प्रशासन में सत्यनिष्ठा (Integrity) और पारदर्शिता (Transparency) से संबंधित निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:
I. पारदर्शिता से कर्मचारियों की भर्ती में भाई-भतीजावाद (Nepotism) की संभावना कम हो जाती है।
II. सत्यनिष्ठा के लिए एक प्राचार्य को संवेदनशील छात्र स्वास्थ्य डेटा की गोपनीयता बनाए रखने की आवश्यकता होती है।
III. आरटीआई अधिनियम (Right to Information Act - RTI) की धारा 4 के तहत स्वतः प्रकटीकरण (Proactive Disclosure) प्रशासनिक पारदर्शिता के लिए एक वैधानिक साधन है।
IV. पूर्ण पारदर्शिता का आदेश है कि व्यक्तिगत मूल्यांकन वाली विभागीय पदोन्नति समिति (Departmental Promotion Committee - DPC) के विस्तृत कार्यवृत्त को सार्वजनिक रूप से प्रकाशित किया जाए।
ऊपर दिए गए कथनों में से कौन से सही हैं?
(A) केवल I, II, और III
(B) केवल I, III, और IV
(C) केवल II, III, और IV
(D) I, II, III, और IV

18. एक प्राचार्य देर से आने वालों के लिए शून्य-सहनशीलता (Zero-tolerance) नीति लागू करने का निर्णय लेता है, जिसके परिणामस्वरूप वंचित पृष्ठभूमि के कई छात्रों को परिवहन समस्याओं के कारण बार-बार कक्षाओं से वंचित किया जाता है। प्राचार्य को अनुशासन लागू करने बनाम शिक्षा तक पहुंच सुनिश्चित करने की नैतिक दुविधा का सामना करना पड़ता है। यह किसके बीच संघर्ष का प्रतिनिधित्व करता है:
(A) सत्य और निष्ठा (Truth and Loyalty)
(B) अल्पकालिक और दीर्घकालिक (Short-term and Long-term)
(C) न्याय और देखभाल (Justice and Care)
(D) पारदर्शिता और गोपनीयता (Transparency and Confidentiality)

19. जब एक प्राचार्य आगामी निरीक्षण (Inspection) टीम को प्रभावित करने के लिए विद्यालय भवन की तत्काल कॉस्मेटिक मरम्मत के लिए धन आवंटित करता है, जबकि छत की आवश्यक लेकिन अदृश्य संरचनात्मक मरम्मत में देरी करता है, तो वे किस नैतिक दुविधा के प्रतिमान से जूझ रहे हैं?
(A) अल्पकालिक बनाम दीर्घकालिक (Short-term vs. Long-term)
(B) सत्यवादिता बनाम पेशेवर निष्ठा (Truthfulness vs. Professional Loyalty)
(C) व्यक्ति बनाम समुदाय (Individual vs. Community)
(D) न्याय बनाम दया (Justice vs. Mercy)

Downloaded from www.pdf.tube

(A) केवल I और II
(B) केवल II और III
(C) केवल I और III
(D) I, II, और III

7. नैतिक विद्यालय प्रशासन (School Administration) के संदर्भ में, 'मानक नीतिशास्त्र' (Normative Ethics) की अवधारणा संदर्भित करती है:
(A) संस्थागत तनाव के तहत विद्यालय कर्मचारी वास्तव में कैसा व्यवहार करते हैं, इसका अनुभवजन्य अध्ययन और व्यवस्थित अवलोकन।
(B) विद्यालय बोर्डों और समुदायों के बीच परिचालन संघर्षों को हल करने के लिए प्रशासनिक बातचीत की प्रक्रिया।
(C) दार्शनिक दृष्टिकोण जो यह मानता है कि नैतिक दायित्व कड़ाई से व्यक्तिपरक हैं और विद्यालय के संदर्भ के अनुसार भिन्न होते हैं।
(D) नीतिशास्त्र की वह शाखा जो नैतिक मानकों और नियमों को स्थापित करती है जो सही और गलत नेतृत्व आचरण को परिभाषित करते हैं।

8. एक प्राचार्य विद्यालय के विवेकाधीन बजट (Discretionary Budget) का एक बड़ा हिस्सा विज्ञान प्रयोगशालाओं को बढ़ाने के लिए आवंटित करने का निर्णय लेता है, यह तर्क देते हुए कि इससे बोर्ड परीक्षाओं में बैठने वाले अधिकांश छात्रों को लाभ होगा, भले ही यह एक छोटे विशेष-आवश्यकता वाले कला कार्यक्रम के लिए कोई धनराशि न छोड़े। यह निर्णय किस नैतिक सिद्धांत के साथ सबसे अधिक संरेखित है?
(A) उपयोगितावाद (Utilitarianism)
(B) सद्गुण नीतिशास्त्र (Virtue Ethics)
(C) कर्तव्यशास्त्र (Deontology)
(D) निरपेक्ष आदेश (Categorical Imperative)

9. निम्नलिखित में से किसे आमतौर पर शैक्षिक नेतृत्व (Educational Leadership) का मुख्य नैतिक सिद्धांत नहीं माना जाता है?
(A) निरंतर प्रत्ययी उत्तरदायित्व (Sustained Fiduciary Responsibility)
(B) प्रशासनिक सुविधा (Administrative Expediency)
(C) व्यापक लोकतांत्रिक समावेशन (Broad Democratic Inclusion)
(D) साहसी नैतिक नेतृत्व (Courageous Moral Leadership)

10. सूची I को सूची II के साथ सुमेलित कीजिए:
सूची I: (नैतिक मॉडल)
P. न्याय का नीतिशास्त्र (Ethic of Justice)
Q. देखभाल का नीतिशास्त्र (Ethic of Care)
R. आलोचना का नीतिशास्त्र (Ethic of Critique)
सूची II: (प्राथमिक ध्यान)
1. विद्यालय में प्रणालीगत असमानताओं और सत्ता संरचनाओं पर सवाल उठाना।
2. निष्पक्षता, अधिकारों और नियमों के न्यायसंगत अनुप्रयोग पर ध्यान केंद्रित करना।
3. संबंधों, सहानुभूति और व्यक्तियों की आवश्यकताओं पर बल देना।
(A) P-2, Q-3, R-1
(B) P-3, Q-1, R-2
(C) P-1, Q-2, R-3
(D) P-2, Q-1, R-3

NODIA

11. विद्यालय प्रशासन (School Administration) के क्षेत्र में, 'सत्यनिष्ठा' (Integrity) को सबसे सटीक रूप से परिभाषित किया गया है:
(A) दबाव में एक प्रशासक के घोषित नैतिक मूल्यों और उनके दैनिक कार्यों के बीच अडिग संरेखण।
(B) आंतरिक या बाहरी हितधारकों से परामर्श किए बिना संस्थागत निर्णयों को तेजी से निष्पादित करने की प्रशासनिक क्षमता।
(C) आम जनता के लिए विद्यालय के सभी आंतरिक प्रशासनिक डेटा और रिकॉर्ड (Administrative Data and Records) को सक्रिय रूप से प्रकट करने की नीतिगत कार्यप्रणाली।
(D) बिना कोई संरचनात्मक विचलन पेश किए लंबे समय से स्थापित पारंपरिक संस्थागत प्रबंधन प्रथाओं का अडिग पालन।

12. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।
अभिकथन (A): विद्यालय प्रशासन में पारदर्शिता (Transparency) स्वतः ही एक नैतिक विद्यालय संस्कृति की गारंटी देती है।
कारण (R): पारदर्शिता तंत्र यह सुनिश्चित करते हैं कि प्रशासनिक निर्णय, संसाधन आवंटन (Resource Allocation) और नीतियां प्रासंगिक हितधारकों के लिए दृश्यमान हों।
उपरोक्त कथनों के आलोक में, नीचे दिए गए विकल्पों में से सही उत्तर चुनें:
(A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

13. विद्यालय प्रबंधन में 'नैतिक दुविधा' (Ethical Dilemma) को सबसे अच्छे से एक ऐसी स्थिति के रूप में वर्णित किया गया है जहाँ:
(A) एक अच्छी तरह से परिभाषित कानूनी रूप से अनुपालन वाले कार्य और एक स्पष्ट रूप से अवैध प्रशासनिक प्रथा के बीच एक स्पष्ट प्रशासनिक विकल्प हो।
(B) एक ऐसा परिदृश्य जहाँ एक स्टाफ सदस्य औपचारिक आचार संहिता (Code of Conduct) का स्पष्ट रूप से उल्लंघन करता है और अनिवार्य संस्थागत अनुशासनात्मक

को रोकने के लिए मूल्यांकन मानदंडों और चयन अंकों के आसपास पूर्ण अपारदर्शिता बनाए रखना।
(D) स्क्रीनिंग के दौरान उन संभावित उम्मीदवारों को निर्णायक प्राथमिकता देना जिनके माता-पिता अनौपचारिक बैठकों में उच्च अंग्रेजी भाषा प्रवाह प्रदर्शित करते हैं।

26. विद्यालय प्रवेश में नैतिक मुद्दों से संबंधित निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:
I. प्रारंभिक कक्षाओं में बच्चे को प्रवेश देने से पहले उनकी वित्तीय क्षमता का आकलन करने के लिए माता-पिता के साक्षात्कार आयोजित करना समावेशी शिक्षा (Inclusive Education) के नैतिक सिद्धांतों का उल्लंघन करता है।
II. कैपिटेशन शुल्क (Capitation Fee) शिक्षा का व्यवसायीकरण करके और धन के आधार पर पहुंच को सीमित करके एक नैतिक उल्लंघन पैदा करता है।
III. वर्तमान में नामांकित छात्रों के भाई-बहनों को प्राथमिकता देना स्वाभाविक रूप से अनैतिक है और शिक्षा का अधिकार अधिनियम (Right to Education Act - RTE) का उल्लंघन करता है।
ऊपर दिए गए कथनों में से कौन से सही हैं?
(A) केवल I और II
(B) केवल II और III
(C) केवल I और III
(D) I, II, और III

27. जब कोई विद्यालय प्रवेश के लिए वैध प्रबंधन कोटा (Management Quota) संचालित करता है, तो इसे संभालने का सबसे नैतिक तरीका है:
(A) सटीक कोटा प्रतिशत को सार्वजनिक रूप से घोषित करना और इसके भीतर उम्मीदवार चयन के लिए पारदर्शी, निष्पक्ष मानदंड स्थापित करना।
(B) आम जनता की प्रशासनिक जांच से बचने के लिए आवंटित प्रबंधन सीटों की सटीक संख्या को गोपनीय और अघोषित रखना।
(C) विवेकाधीन कोटा सीटें विशेष रूप से उन आवेदकों को आवंटित करना जिनके परिवार संस्थागत ट्रस्ट को उच्चतम वित्तीय दान देते हैं।
(D) संपूर्ण प्रबंधन कोटा को कड़ाई से विद्यालय के स्थायी शिक्षण और गैर-शिक्षण कर्मचारियों के प्रत्यक्ष बच्चों और विस्तारित रिश्तेदारों के लिए आरक्षित करना।

28. कर्मचारियों की पदोन्नति के संदर्भ में, 'योग्यता' (Merit) और 'वरिष्ठता' (Seniority) के बीच संतुलन बनाना अक्सर प्रशासकों के लिए एक नैतिक दुविधा पैदा करता है। एक नैतिक रूप से सुदृढ़ पदोन्नति नीति को:
(A) सौहार्द बनाए रखने और वरिष्ठ संकाय सदस्यों के बीच पेशेवर घर्षण को रोकने के लिए पदोन्नति चक्रों के दौरान योग्यता-आधारित मूल्यांकनों को पूरी तरह से नजरअंदाज करना चाहिए।
(B) संस्थागत संरेखण और निष्ठा सुनिश्चित करने के लिए शिक्षण प्रदर्शन के प्राचार्य के व्यक्तिगत गुणात्मक मूल्यांकन (Qualitative Assessment) पर मुख्य रूप से भरोसा करना चाहिए।
(C) सेवा की अवधि के साथ वस्तुनिष्ठ प्रदर्शन मेट्रिक्स को संतुलित करने वाले एक स्पष्ट रुब्रिक (Rubric) का उपयोग करना चाहिए।
(D) वरिष्ठ समकक्षों के ट्रैक रिकॉर्ड की परवाह किए बिना, आधुनिक शिक्षाशास्त्र विधियों को लाने के लिए कनिष्ठ कर्मचारियों को नेतृत्व पदों पर तेजी से आगे बढ़ाना चाहिए।

29. यदि कोई प्राचार्य अधिक योग्य उम्मीदवारों की उपस्थिति के बावजूद, एक ऐसे आवेदक को नियुक्त करने के लिए भर्ती समिति को प्रभावित करता है जो निकटतम पारिवारिक सदस्य है, तो प्राचार्य कर रहा है:
(A) स्वजन पक्षपात (Cronyism)
(B) गबन (Embezzlement)
(C) संरक्षणवाद (Patronage)
(D) भाई-भतीजावाद (Nepotism)

30. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।
अभिकथन (A): एक नकारात्मक वार्षिक गोपनीय रिपोर्ट (Annual Confidential Report - ACR) दर्ज करने से पहले वर्ष भर शिक्षक को निरंतर, रचनात्मक प्रतिक्रिया प्रदान करना एक प्राचार्य के लिए नैतिक रूप से अनिवार्य है।
कारण (R): पूर्व चेतावनी या सुधार के अवसर के बिना नकारात्मक एसीआर (ACR) लिखना निष्पक्षता और प्राकृतिक न्याय (Natural Justice) के नैतिक सिद्धांतों का उल्लंघन करता है।
उपरोक्त कथनों के आलोक में, नीचे दिए गए विकल्पों में से सही उत्तर चुनें:
(A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

31. परिदृश्य: पीजीटी (भौतिकी) के पद के लिए एक रिक्ति उत्पन्न होती है। प्राचार्य के पूर्व सहयोगी, जो वर्तमान में बेरोजगार हैं और आर्थिक रूप से जूझ रहे हैं, नौकरी के लिए आवेदन करते हैं। हालांकि, एक अन्य बाहरी उम्मीदवार साक्षात्कार के दौरान स्पष्ट रूप से बेहतर विषय ज्ञान और शैक्षणिक कौशल का प्रदर्शन करता है।
नैतिक रूप से, प्राचार्य को सिफारिश करनी चाहिए:
(A) गंभीर वित्तीय कठिनाई का सामना कर रहे एक संघर्षरत सहयोगी की सहायता के लिए देखभाल के नीतिशास्त्र (Ethic of Care) को लागू करके पूर्व सहयोगी का चयन करें।
(B) छात्रों को बेहतर शिक्षण प्रदान करने के प्रत्ययी कर्तव्य (Fiduciary Duty) को पूरा करने के लिए बाहरी

Click Here to Buy book on Amazon

है, यह तर्क देते हुए कि यह एक प्रभावी, पारंपरिक तरीका है। एक नैतिक शैक्षिक नेता के रूप में, प्राचार्य को चाहिए:

(A) शारीरिक अनुशासन को रोकने के लिए तुरंत हस्तक्षेप करें, क्योंकि शारीरिक दंड बाल अधिकारों और शिक्षा का अधिकार अधिनियम (Right to Education Act - RTE) के प्रावधानों का उल्लंघन करता है।
(B) शारीरिक अनुशासन की अनुमति दें बशर्ते छात्र के माता-पिता ने औपचारिक रूप से विद्यालय प्रशासन को एक लिखित सहमति छूट प्रस्तुत की हो।
(C) कक्षा नियंत्रण और छात्र मर्यादा बनाए रखने में व्यक्तिगत शिक्षक स्वायत्तता का सम्मान करने के लिए प्रशासनिक हस्तक्षेप से बचें।
(D) शिक्षण ध्यान बनाए रखने में शिक्षक की सहायता के लिए वैकल्पिक कक्षा वर्गों में पुराने विघटनकारी छात्रों को पुनरावटित करें।

44. विद्यालय की छात्र अनुशासन नीति तैयार करते समय निम्नलिखित में से कौन सी एक प्रमुख नैतिक आवश्यकता है?

(A) अनुशासनात्मक दिशानिर्देश अत्यधिक लचीले रहने चाहिए ताकि उच्च प्रदर्शन करने वाले या पसंदीदा छात्रों को अनौपचारिक छूट दी जा सके।
(B) भय पैदा करने, भविष्य के उल्लंघनों को रोकने और तत्काल अनुपालन की गारंटी देने के लिए दंड अत्यधिक दंडात्मक होने चाहिए और कड़ाई से लागू किए जाने चाहिए।
(C) नीति को पूरे छात्र निकाय पर लगातार, न्यायसंगत और निष्पक्ष रूप से लागू किया जाना चाहिए।
(D) आचार संहिता (Code of Conduct) के नियमों को अघोषित रखा जाना चाहिए ताकि प्रशासनिक प्रतिबंध लागू करते समय आश्चर्य का तत्व बना रहे।

45. परिदृश्य: एक वरिष्ठ छात्र बार-बार कक्षाओं में बाधा डालता है और घोर अवहेलना दिखाता है। कई शिक्षक विद्यालय के अनुशासन को बनाए रखने के लिए छात्र को तुरंत निष्कासित करने की मांग करते हैं। हालांकि, प्राचार्य को पता है कि छात्र हाल ही में एक पारिवारिक त्रासदी के कारण गंभीर आघात से गुजर रहा है।
प्राचार्य के लिए सबसे नैतिक और पेशेवर रूप से सुदृढ़ दृष्टिकोण क्या है?

(A) संकाय के अधिकार को मान्य करने, कक्षा के आदेश को संरक्षित करने और शिक्षण कर्मचारियों के मनोबल को बनाए रखने के लिए छात्र को तुरंत निष्कासित करें।
(B) व्यक्तिगत कठिनाई के दौरान कमजोर छात्र को शैक्षणिक व्यवधान से बचाने के लिए संकाय की सभी शिकायतों को पूरी तरह से खारिज करें।
(C) परामर्श सेवाओं या वैकल्पिक शैक्षणिक शिक्षण व्यवस्था तक पहुंच प्रदान किए बिना छात्र को अनिश्चित काल के लिए निलंबित करें।
(D) स्पष्ट व्यवहारिक सीमाओं को बनाए रखते हुए मूल कारणों को संबोधित करने के लिए परामर्शदाताओं, शिक्षकों और अभिभावकों को शामिल करें।

46. छात्र अनुशासन में 'आनुपातिकता का सिद्धांत' (Principle of Proportionality) यह आदेश देता है कि:

(A) सभी व्यवहार संबंधी उल्लंघनों, गंभीरता की परवाह किए बिना, पूरे छात्र निकाय में संख्यात्मक समानता सुनिश्चित करने के लिए समान दंड मिलना चाहिए।
(B) अनुशासनात्मक उपायों को सीधे तौर पर अपराध करने वाले छात्र की शैक्षणिक स्थिति और मानकीकृत परीक्षण अंकों से मेल खाने के लिए कैलिब्रेट किया जाना चाहिए।
(C) अनुशासनात्मक कार्रवाई की गंभीरता सीधे तौर पर किए गए अपराध की प्रकृति और गंभीरता के अनुरूप होनी चाहिए।
(D) घटना में शामिल छात्र की सामाजिक-आर्थिक पृष्ठभूमि और पारिवारिक स्थिति के आधार पर दंड की गंभीरता बढ़नी चाहिए।

47. छात्र अनुशासन के नैतिक संचालन के संबंध में निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:

I. प्रातःकालीन सभा के दौरान किसी छात्र का सार्वजनिक अपमान छात्र की गरिमा का नैतिक उल्लंघन है।
II. सम्यक प्रक्रिया (Due Process) की आवश्यकता है कि अनुशासनात्मक कार्रवाई किए जाने से पहले छात्र को घटनाओं के अपने संस्करण को स्पष्ट करने का उचित अवसर दिया जाए।
III. एक छात्र की अज्ञात गलती के लिए पूरी कक्षा को सामूहिक दंड देना सहकर्मी दबाव बनाने के लिए एक नैतिक रूप से सुदृढ़ रणनीति है।

ऊपर दिए गए कथनों में से कौन से सही हैं?

(A) केवल I और II
(B) केवल II और III
(C) केवल I और III
(D) I, II, और III

48. सहकर्मी बदमाशी/उत्पीड़न (Peer Bullying) के मामले को संभालते समय, एक नैतिक स्कूल प्रशासक को किसे प्राथमिकता देनी चाहिए?

(A) चुपचाप घटना को दबाकर और पीड़ित रिपोर्टों को दबाकर संस्था की सार्वजनिक प्रतिष्ठा और ब्रांड छवि की रक्षा करना।
(B) व्यक्तिगत लचीलापन और मुखरता को बढ़ावा देने के लिए विद्यालय सभाओं के दौरान पीड़ित को सार्वजनिक रूप से धमकाने वाले का सामना करने की आवश्यकता होना।
(C) चल रहे पारस्परिक संघर्ष को रोकने के लिए पीड़ित के परिवार को अपने बच्चे को किसी अन्य शैक्षणिक संस्थान में स्थानांतरित करने की सलाह देना।
(D) धमकाने वाले के खिलाफ दृढ़, सुधारात्मक कार्रवाई करते हुए पीड़ित की शारीरिक और मनोवैज्ञानिक सुरक्षा की रक्षा करना।

49. जब किसी विद्यालय को किसी तृतीय-पक्ष एजेंसी द्वारा आयोजित मनोवैज्ञानिक प्रोफाइलिंग सर्वेक्षण में भाग लेने

NODIA

(A) केवल I, II, और III
(B) केवल II, III, और IV
(C) केवल I, III, और IV
(D) I, II, III, और IV

38. परिदृश्य: वर्ष के अंत में विद्यालय के 'खेल कोष' में महत्वपूर्ण अधिशेष है, जबकि 'पुस्तकालय कोष' गंभीर रूप से समाप्त हो गया है, जिससे छात्र आवश्यक संदर्भ पुस्तकों के बिना रह गए हैं। नियम इन विशिष्ट खातों के बीच अंतर-खाता हस्तांतरण को कड़ाई से प्रतिबंधित करते हैं। प्राचार्य खेल कोष का उपयोग करके गुप्त रूप से पुस्तकालय की पुस्तकें खरीदने और बिलों में हेरफेर करके उन्हें खेल उपकरण के रूप में दिखाने का निर्णय लेते हैं, यह तर्क देते हुए कि यह "छात्रों के भले के लिए" है।
नैतिक और प्रशासनिक रूप से, प्राचार्य की कार्रवाई है:
(A) पूरी तरह से उचित, क्योंकि तत्काल पुस्तकालय की जरूरतों को पूरा करने के लिए अधिशेष पूंजी को पुनरावटित करने से छात्र शैक्षणिक उपलब्धि और परीक्षा की तैयारी में सीधे सुधार होता है।
(B) पूरी तरह से उचित, क्योंकि उपयोगितावादी नेतृत्व सिद्धांत तय करते हैं कि सामूहिक शैक्षणिक लाभों को अधिकतम करना कड़े प्रक्रियात्मक पालन (Procedural Compliance) से अधिक महत्वपूर्ण है।
(C) अनुचित, क्योंकि बिलों को गलत साबित करना और बंधी हुई निधियों का पुन आवंटन करना वित्तीय सत्यनिष्ठा (Financial Integrity) और लेखांकन नियमों का उल्लंघन करता है।
(D) अनुचित, मुख्य रूप से इसलिए क्योंकि शारीरिक शिक्षा विभाग संभावित खेल सुविधा उन्नयन में कमी के संबंध में औपचारिक शिकायत दर्ज कर सकता है।

39. विद्यालय के वित्त का प्रबंधन करते समय, प्राचार्य एक 'प्रत्ययी' (Fiduciary) क्षमता में कार्य करता है। इसका मतलब है कि प्राचार्य:
(A) ट्यूशन फीस, संस्थागत दान और सुविधा किराए के माध्यम से उत्पन्न सभी परिचालन राजस्व पर अप्रतिबंधित प्रशासनिक स्वामित्व का प्रयोग करता है।
(B) बाहरी वैधानिक लेखापरीक्षा (Statutory Audit) से छूट का आनंद लेता है बशर्ते संस्थान लगातार असाधारण मानकीकृत शैक्षणिक परीक्षण परिणाम और उत्तीर्ण प्रतिशत बनाए रखे।
(C) भविष्य की विकास परियोजनाओं के लिए संस्थागत लाभ को अधिकतम करने के लिए अप्रयुक्त विद्यालय पूंजी को उच्च-उपज वाले वाणिज्यिक वित्तीय बाजारों में सक्रिय रूप से निवेश करना चाहिए।
(D) संस्थागत निधियों को ट्रस्ट (न्यास) में रखता है, जो कानूनी और नैतिक रूप से केवल विद्यालय और उसके छात्रों के लाभ के लिए उनका प्रबंधन करने के लिए बाध्य है।

40. विद्यालय के खातों का नियमित आंतरिक और बाहरी अंकेक्षण (Auditing) किस महत्वपूर्ण तंत्र के रूप में कार्य करता है?
(A) वित्तीय जवाबदेही (Financial Accountability) सुनिश्चित करना और अनैतिक राजकोषीय प्रथाओं को रोकना।
(B) प्रशासनिक कर्मचारियों को डराना।
(C) आवश्यकता की परवाह किए बिना विद्यालय के कुल व्यय को कम करना।
(D) प्राचार्य की वित्तीय जिम्मेदारी (Financial Responsibility) को पूरी तरह से चार्टर्ड अकाउंटेंट को सौंपना।

41. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।
अभिकथन (A): गवर्नमेंट ई-मार्केटप्लेस (Government e-Marketplace - GeM) पोर्टल के माध्यम से एक सरकारी स्कूल के लिए वस्तुओं और सेवाओं को प्राप्त करना नैतिक वित्तीय प्रबंधन (Financial Management) को बढ़ावा देता है।
कारण (R): जेम (GeM) विक्रेता चयन में मानवीय हस्तक्षेप को न्यूनतम करता है, पारदर्शिता बढ़ाता है और प्रतिस्पर्धी मूल्य निर्धारण सुनिश्चित करता है।
उपरोक्त कथनों के आलोक में, नीचे दिए गए विकल्पों में से सही उत्तर चुनें:
(A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

42. छात्र अनुशासन के प्रबंधन में, 'प्रतिशोधात्मक न्याय' (Retributive Justice) से 'पुनर्स्थापनात्मक न्याय' (Restorative Justice) की ओर एक नैतिक बदलाव का तात्पर्य निम्न में से किस ओर बढ़ना है:
(A) विघटनकारी कक्षा व्यवहार को पूरी तरह से नजरअंदाज करने से लेकर सभी बार-बार अनुशासनात्मक अपराध करने वालों के लिए तत्काल निष्कासन प्रक्रियाओं को लागू करना।
(B) दुराचरण को दंडित करने से ध्यान हटाकर नुकसान की भरपाई करने और छात्र को समुदाय में पुनः एकीकृत करने पर ध्यान केंद्रित करना।
(C) व्यवहार संबंधी नियमों का कड़ाई से अनुपालन कराने के लिए मौखिक प्रशासनिक फटकार को संस्थागत शारीरिक दंड से बदलना।
(D) खुले व्यवहार संबंधी परामर्श सत्रों में अभिभावकों को शामिल करने से लेकर बंद प्रशासनिक दरवाजों के पीछे छात्र अनुशासनात्मक उल्लंघनों को संभालना।

43. अनुशासन बनाए रखने के लिए एक शिक्षक अक्सर हल्के शारीरिक बल (जैसे हाथों पर थप्पड़ मारना) का उपयोग करता

Downloaded from www.pdf.tube

20. एक अभिभावक अपने बच्चे की उत्तर पुस्तिका से तुलना करने के लिए विद्यालय में उच्चतम अंक प्राप्त करने वाले छात्र की उत्तर पुस्तिकाएं मांगने के लिए सूचना का अधिकार (Right to Information - RTI) आवेदन दायर करता है। प्राचार्य को नैतिक और कानूनी रूप से कैसे प्रतिक्रिया देनी चाहिए?
(A) शैक्षणिक मूल्यांकन में पूर्ण परिचालन पारदर्शिता प्रदर्शित करने के लिए मूल्यांकन की गई उत्तर पुस्तिकाओं की संपूर्ण प्रतियां तुरंत प्रदान करें।
(B) इस आधार पर आवेदन को सीधे खारिज कर दें कि वैधानिक आरटीआई प्रकटीकरण (RTI Disclosure) नियम मान्यता प्राप्त शैक्षणिक संस्थानों पर लागू नहीं होते हैं।
(C) आपसी समझौते पर बातचीत करने और औपचारिक आरटीआई प्रकटीकरण प्रक्रियाओं को बाईपास करने के लिए दोनों अभिभावकों के साथ एक अनौपचारिक संयुक्त बैठक बुलाएं।
(D) प्रकटीकरण (Disclosure) अनुरोध को अस्वीकार करें क्योंकि उत्तर पुस्तिकाओं में वैधानिक गोपनीयता (Confidentiality) मानदंडों के तहत संरक्षित तृतीय-पक्ष की व्यक्तिगत जानकारी होती है।

21. निम्नलिखित में से किसे विद्यालय प्रवेश प्रक्रिया में नैतिक उल्लंघन माना जाता है?
(A) आर्थिक रूप से कमजोर वर्गों और वंचित समूहों के आवेदकों के लिए प्रवेश स्तर की सीटों का एक विशिष्ट प्रतिशत आरक्षित करना।
(B) अनधिकृत नकद दान या कैपिटेशन शुल्क (Capitation Fee) के बदले में आवेदकों को प्रवेश देने के लिए विवेकाधीन प्रबंधन कोटे का उपयोग करना।
(C) केवल खुले, पारदर्शी और यादृच्छिक ड्रा (Random Draw) के माध्यम से प्रवेश स्तर के छात्र चयन प्रक्रिया का संचालन करना।
(D) फॉर्म जारी करने से पहले सार्वजनिक डोमेन में स्पष्ट, निष्पक्ष और मापने योग्य चयन मापदंडों को तैयार करना और प्रकाशित करना।

22. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।
अभिकथन (A): कक्षा I में प्रवेश चाहने वाले बच्चों के लिए शैक्षणिक स्क्रीनिंग टेस्ट आयोजित करना अनैतिक माना जाता है और यह शिक्षा का अधिकार अधिनियम (Right to Education Act - RTE) के तहत प्रतिबंधित है।
कारण (R): प्रवेश स्तर पर स्क्रीनिंग टेस्ट भेदभावपूर्ण प्रथाओं को जन्म दे सकते हैं और प्रारंभिक शिक्षा तक न्यायसंगत पहुंच के सिद्धांत का उल्लंघन कर सकते हैं।
उपरोक्त कथनों के आलोक में, नीचे दिए गए विकल्पों में से सही उत्तर चुनें:
(A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

23. प्रवेश में समानता और नैतिक आचरण सुनिश्चित करने के लिए, एक स्कूल प्राचार्य को 'अंतर्निहित पूर्वाग्रह' (Implicit Bias) के खिलाफ सक्रिय रूप से रक्षा करनी चाहिए। इस संदर्भ में, अंतर्निहित पूर्वाग्रह संदर्भित करता है:
(A) उन संभावित छात्रों को दी गई आधिकारिक नीतिगत प्राथमिकता जो विद्यालय के तत्काल, निर्दिष्ट भौगोलिक पड़ोस में रहते हैं।
(B) संस्थागत प्रवेश के लिए राज्य सरकार द्वारा निर्धारित अनिवार्य वैधानिक सकारात्मक कार्रवाई और आरक्षण दिशानिर्देश।
(C) विशेष शिक्षण आवास या शारीरिक सहायता की आवश्यकता वाले आवेदकों का स्पष्ट, जानबूझकर और प्रणालीगत बहिष्करण।
(D) अचेतन संज्ञानात्मक रुढ़िवादिता या दृष्टिकोण जो विशिष्ट पृष्ठभूमि के आवेदकों से संबंधित प्रशासनिक निर्णयों को सूक्ष्म रूप से पक्षपातपूर्ण बनाते हैं।

NODIA

24. परिदृश्य: एक स्थानीय राजनेता प्रवेश चक्र के दौरान प्राचार्य से संपर्क करता है, और अपने एक रिश्तेदार के बच्चे के प्रवेश का अनुरोध करता है जो प्रकाशित पड़ोस दूरी मानदंड को पूरा नहीं करता है, और विद्यालय की बुनियादी ढांचा परियोजनाओं के लिए भविष्य की कृपा का संकेत देता है।
प्राचार्य के लिए सबसे नैतिक कार्रवाई क्या है?
(A) संस्थागत सत्यनिष्ठा (Institutional Integrity) को बनाए रखने के लिए प्रकाशित प्रवेश दिशानिर्देशों का कड़ाई से पालन करते हुए अनुरोध को विनम्रतापूर्वक अस्वीकार करना।
(B) बच्चे को प्रवेश देना, यह तर्क देते हुए कि भविष्य की भवन परियोजनाओं के लिए राजनेता का समर्थन सभी छात्रों के व्यापक हित में है।
(C) विद्यालय के राजस्व को बढ़ाने के लिए उच्च संस्थागत विकास शुल्क लेते हुए एक विशेष प्रशासनिक व्यवस्था (Administrative Arrangement) के तहत उम्मीदवार को स्वीकार करना।
(D) विशिष्ट आवेदक को अस्वीकार करना लेकिन रचनात्मक राजनीतिक संबंधों को बनाए रखने के लिए अधिकारी द्वारा प्रायोजित किसी अन्य उम्मीदवार को प्रवेश की पेशकश करना।

25. निम्नलिखित में से कौन सी नीति विद्यालय प्रवेश के प्रबंधन में नैतिक आचरण (Ethical Conduct) को सबसे अच्छे से दर्शाती है?
(A) प्रमुख सार्वजनिक हस्तियों के अप्रत्याशित अनुरोधों को समायोजित करने के लिए चयन चक्र के मध्य में स्थापित प्रवेश आवश्यकताओं को संशोधित करना।
(B) यह सुनिश्चित करना कि सभी प्रवेश मानदंड गैर-भेदभावपूर्ण, तर्कसंगत और सार्वजनिक डोमेन में काफी समय पहले प्रकाशित हों।
(C) संभावित प्रशासनिक अपीलों या अभिभावकों के विरोध

के लिए छात्रों की आवश्यकता होती है, तो 'सूचित सहमति' (Informed Consent) का नैतिक सिद्धांत यह आदेश देता है कि:

(A) माता-पिता को सर्वेक्षण के उद्देश्य के बारे में पूरी जानकारी दें और उन्हें बिना किसी दंड के बाहर निकलने का अधिकार दें।
(B) प्रशासनिक प्रक्रियाओं को सुव्यवस्थित करने के लिए विद्यालय के प्राचार्य को सभी नामांकित माता-पिता की ओर से संस्थागत सहमति दस्तावेजों पर हस्ताक्षर करने के लिए अधिकृत करें।
(C) प्रोफाइलिंग अभ्यास में छात्र की भागीदारी की आवश्यकता होती है यदि वाणिज्यिक सर्वेक्षण अनुबंध विद्यालय के लिए पर्याप्त वित्तीय अनुदान उत्पन्न करता है।
(D) पूर्व लिखित माता-पिता के प्राधिकरण की मांग किए बिना सार्वजनिक नोटिस बोर्ड पर व्यक्तिगत मनोवैज्ञानिक सर्वेक्षण परिणामों को प्रमुखता से प्रकाशित करें।

50. 'घाटा मॉडल' (Deficit Model) के बजाय 'परिसंपत्ति मॉडल' (Asset Model) से माता-पिता के साथ बातचीत का दृष्टिकोण नैतिक रूप से एक प्राचार्य से मांग करता है:

(A) अभिभावक समुदायों को मुख्य रूप से संस्थागत बुनियादी ढांचा परियोजनाओं और वित्तपोषण अभियानों के लिए संभावित वित्तीय योगदानकर्ताओं के रूप में देखना।
(B) यह मान लेना कि सामाजिक-आर्थिक रूप से वंचित पृष्ठभूमि के परिवारों में कम शैक्षणिक आकांक्षाएं होती हैं और वे स्कूली शिक्षा को कम मूल्य देते हैं।
(C) विविध सांस्कृतिक ज्ञान और अंतर्निहित शक्तियों का सम्मान करना जो माता-पिता साझेदारी में योगदान करते हैं।
(D) माता-पिता की भागीदारी को कड़ाई से सत्रांत शैक्षणिक प्रगति रिपोर्ट प्राप्त करने और औपचारिक अनुशासनात्मक सुनवाई में भाग लेने तक सीमित रखना।

51. नीचे दो कथन दिए गए हैं: एक को अभिकथन (A) और दूसरे को कारण (R) के रूप में लेबल किया गया है।

अभिकथन (A): एक नैतिक प्राचार्य यह सुनिश्चित करता है कि विद्यालय का संचार सभी अभिभावकों के लिए सुलभ हो, चाहे उनकी शैक्षणिक पृष्ठभूमि या भाषा दक्षता कुछ भी हो।

कारण (R): सार्थक अभिभावक सहभागिता (Parental Engagement) छात्र की सफलता में एक महत्वपूर्ण कारक है, और भाषा की बाधाएं अनजाने में कुछ अभिभावक समुदायों को हाशिए पर धकेल सकती हैं।

उपरोक्त कथनों के आलोक में, नीचे दिए गए विकल्पों में से सही उत्तर चुनें:

(A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

52. एक छात्र अंतिम परीक्षा में अनुत्तीर्ण हो गया है। प्राचार्य के लिए अभिभावकों को इस बुरी खबर को संप्रेषित करने का नैतिक तरीका है:

(A) परिवार को एक स्वचालित, सामान्य टेक्स्ट संदेश (Standard Text Message) भेजना जिसमें कहा गया हो कि छात्र अंतिम पदोन्नति परीक्षा में अनुत्तीर्ण हो गया है।
(B) सार्वजनिक देखने और सत्यापन के लिए मुख्य विद्यालय द्वार पर असफल उम्मीदवारों की व्यापक आधिकारिक सूची प्रदर्शित करना।
(C) पारिवारिक शिकायतों को संभालने की जिम्मेदारी पूरी तरह से कक्षा शिक्षक को सौंपते हुए माता-पिता के साथ व्यक्तिगत बैठकों से इनकार करना।
(D) शैक्षणिक कठिनाइयों पर सहानुभूतिपूर्वक चर्चा करने और एक संयुक्त उपचारात्मक योजना (Remedial Plan) बनाने के लिए एक निजी बैठक आयोजित करना।

53. परिदृश्य: एक आक्रामक अभिभावक प्राचार्य के कार्यालय में आता है, गाली-गलौज करता है और एक शिक्षक पर अपने बच्चे को निशाना बनाने का झूठा आरोप लगाता है।

इस स्थिति को नैतिक और पेशेवर रूप से संभालने के लिए, प्राचार्य को चाहिए:

(A) प्रशासनिक अधिकार को तुरंत साबित करने और मौखिक हमले के खिलाफ शिक्षक का बचाव करने के लिए माता-पिता के प्रति समान गुस्सा व्यक्त करें।
(B) शांत रहें, सम्मानजनक बातचीत का अनुरोध करें, और शिकायत की निष्पक्ष जांच शुरू करें।
(C) बुनियादी प्रशासनिक डी-एस्केलेशन (De-escalation) का प्रयास किए बिना या शिकायत सुने बिना तुरंत कानून प्रवर्तन कर्मियों से संपर्क करें।
(D) स्थिति को शांत करने के लिए माता-पिता से तुरंत माफी मांगें और शिक्षक के खिलाफ त्वरित अनुशासनात्मक प्रतिबंधों का वादा करें।

54. अभिभावकों के साथ प्राचार्य के व्यवहार में निम्नलिखित में से कौन सा पेशेवर नीतिशास्त्र (Professional Ethics) की सीमा को पार करता है?

(A) छात्र की शैक्षणिक प्रगति और संस्थागत विकास पर चर्चा करने के लिए नियमित, संरचित अभिभावक-शिक्षक संघ (Parent-Teacher Association - PTA) बैठकों का औपचारिक आयोजन करना।
(B) निजी विद्यालय परिवहन सेवाओं की सुरक्षा, दक्षता और मार्ग कवरेज के संबंध में अभिभावक निकायों से निरंतर प्रतिक्रिया मांगना।
(C) अमीर छात्रों के माता-पिता से व्यक्तिगत वित्तीय ऋण या एहसान मांगना।
(D) आपातकालीन अपडेट, अप्रत्याशित परिचालन देरी, या दैनिक विद्यालय समय सारणी में अचानक संशोधनों के संबंध में परिवारों को तुरंत सूचित करना।

Click Here to Buy book on Flipkart

95. उच्च सरकारी अनुदान प्राप्त करने के लिए छात्र नामांकन डेटा को जानबूझकर गलत साबित करने में शामिल एक नैतिक चूक प्राचार्य को किसके प्रति उजागर करती है:
(A) मामूली प्रतिष्ठा का सामना करना, क्योंकि आंतरिक डेटा गलत रिपोर्टिंग को विशुद्ध रूप से एक नियमित प्रशासनिक मामले के रूप में माना जाता है।
(B) वैधानिक सेवा अनुशासनात्मक कार्यवाही (Service Disciplinary Proceedings) और धोखाधड़ी के लिए आपराधिक अभियोजन दोनों का सामना करना।
(C) सभी प्रशासनिक देनदारियों से मुक्ति, बशर्ते संवितरित अनुदान निधियों का उपयोग विद्यालय के बुनियादी ढांचे के विकास के लिए किया गया हो।
(D) किसी भी व्यक्तिगत वित्तीय वसूली या कानूनी दंड के बिना एक आधिकारिक विभागीय चेतावनी पत्र (Departmental Warning Letter) प्राप्त करना।

96. विद्यालय नेतृत्व द्वारा मामूली नैतिक समझौतों (Ethical Compromises) का एक निरंतर पैटर्न आमतौर पर विद्यालय के वातावरण को कैसे प्रभावित करता है?
(A) संकाय सदस्यों को अत्यधिक नवोन्मेषी शिक्षण रणनीतियों को अपनाने और कक्षा शिक्षण में रचनात्मक जोखिम लेने के लिए प्रोत्साहित करना।
(B) प्रशासनिक स्थिरता पर कोई प्रत्यक्ष प्रभाव न पड़ना बशर्ते मानकीकृत शैक्षणिक परीक्षण परिणाम लगातार उच्च बने रहें।
(C) समय के साथ कक्षा शिक्षकों और प्रशासनिक नेतृत्व के बीच पारस्परिक विश्वास और पेशेवर सामंजस्य को मजबूत करना।
(D) संस्थागत सनक को जन्म देना, मनोबल गिराना, और अनैतिक आचरण को सामान्य बनाना।

97. जब किसी कर्मचारी द्वारा एक बड़ी नैतिक चूक औपचारिक अनुशासनात्मक कार्यवाही की ओर ले जाती है, तो आम तौर पर अपनाए जाने वाले प्रक्रियात्मक चरणों को व्यवस्थित करें:
I. औपचारिक आरोप पत्र (Charge Sheet) तैयार करना और तामील करना।
II. प्रथम दृष्टया मामला स्थापित करने के लिए प्रारंभिक जांच (Preliminary Inquiry)।
III. एक जांच अधिकारी (Inquiry Officer) की नियुक्ति।
IV. आरोपित अधिकारी द्वारा बचाव बयान जमा करना।
निम्नलिखित में से कौन सा विकल्प सही क्रम का प्रतिनिधित्व करता है?
(A) II, I, IV, III
(B) I, II, III, IV
(C) II, IV, I, III
(D) I, III, II, IV

98. जब नेतृत्व अक्सर अनैतिक प्रथाओं पर आंखें मूंद लेता है, तो कर्मचारी 'नैतिक विलगता' (Moral Disengagement) विकसित कर सकते हैं। यह मनोवैज्ञानिक तंत्र व्यक्तियों को इसकी अनुमति देता है:
(A) मामूली प्रक्रियात्मक विचलन के संबंध में अत्यधिक सतर्क रहना और वरिष्ठ प्रबंधन को सभी प्रशासनिक ओवरसाइट्स की रिपोर्ट करना।
(B) औपचारिक आंतरिक और बाहरी व्हिसलब्लोइंग चैनलों के माध्यम से संस्थागत भ्रष्टाचार को उजागर करने के लिए तत्काल सक्रिय कदम उठाना।
(C) अपराधबोध या पश्चाताप की व्यक्तिगत भावनाओं को कम करने के लिए अनैतिक कार्यों को तर्कसंगत बनाना।
(D) व्यक्तिगत सत्यनिष्ठा को बनाए रखने के लिए नैतिक आधार पर शैक्षणिक संस्थान से अपना तत्काल औपचारिक त्यागपत्र देना।

99. यदि किसी पूर्व प्रशासक द्वारा प्रचारित नैतिक विफलता के कारण किसी संस्थान को जनता के विश्वास का भारी नुकसान हुआ है, तो विश्वास का निर्माण करने के लिए नए प्राचार्य के लिए सबसे प्रभावी नैतिक रणनीति क्या है?
(A) पारदर्शी जवाबदेही (Accountability) लागू करना, अतीत की चूकों को स्वीकार करना, और हितधारकों के साथ खुले तौर पर जुड़ना।
(B) संस्थान की ऐतिहासिक स्थिति की रक्षा के लिए सभी मीडिया पूछताछ से इनकार करते हुए सार्वजनिक आरोपों (Public Allegations) को पूरी तरह से खारिज करना।
(C) विशिष्टता की एक छवि पेश करने और संकट के बाद वित्तीय भंडार का पुनर्निर्माण करने के लिए ट्यूशन फीस में काफी वृद्धि करना।
(D) अतीत के नेतृत्व से पूर्ण परिचालन विराम प्रदर्शित करने के लिए सभी मौजूदा प्रशासनिक और शिक्षण कर्मचारियों को समाप्त करना।

100. प्रशासनिक नीतिशास्त्र के संदर्भ में 'फिसलन भरी ढलान' (Slippery Slope) परिघटना सुझाव देती है कि:
(A) कठोर प्रक्रियात्मक पालन अनिवार्य रूप से निर्णय लेने में नौकरशाही जड़ता और पूर्ण प्रशासनिक पक्षाघात की ओर ले जाता है।
(B) जैसे-जैसे शैक्षिक प्रशासक वर्षों का अनुभव प्राप्त करते हैं, स्थापित आचार संहिता धीरे-धीरे अपनी पेशेवर प्रासंगिकता खो देती है।
(C) जो कर्मचारी अनैतिक प्रथाओं की रिपोर्ट करते हैं, उन्हें हर बार दुराचरण उजागर करने पर उत्तरोत्तर कठोर प्रतिशोधात्मक कार्रवाई का सामना करना पड़ता है।
(D) मामूली नैतिक उल्लंघन धीरे-धीरे व्यक्तियों को असंवेदनशील बना देते हैं, जिससे समय के साथ बड़े दुराचरण होते हैं।

NODIA

STUDYING FROM PDFs?

THINK AGAIN.

If you are studying only from PDFs,
you are wasting valuable time.

Research shows that learning from
PRINTED BOOKS has up to
4× HIGHER RETENTION
than studying from screens.

PRINT BOOK = BETTER MEMORY
PDF = LOWER RETENTION

Those who study from **PRINTED BOOKS**
move **AHEAD.**

Others are left **BEHIND**
in competition.

In competitive exams,
being average is not enough.

STAY ONE STEP AHEAD.

(A) कर्मचारियों को अक्सर गंभीर अनुशासनात्मक कार्रवाई की धमकी देना।
(B) सभी स्टाफ क्षेत्रों में निगरानी कैमरे लगाना।
(C) संहिता को लागू करने की जिम्मेदारी पूरी तरह से कनिष्ठ कर्मचारियों को सौंपना।
(D) अपने स्वयं के प्रशासनिक कार्यों में वांछित नैतिक व्यवहार को लगातार मॉडल (प्रदर्शित) करना।

62. किसी कर्मचारी द्वारा आचार संहिता के मामूली, पहली बार किए गए उल्लंघन को संबोधित करते समय एक प्राचार्य को तार्किक और नैतिक क्रम में निम्नलिखित चरणों को व्यवस्थित करना चाहिए:

I. एक औपचारिक लिखित कारण बताओ नोटिस (Show Cause Notice) जारी करना।
II. तथ्यों का पता लगाने के लिए एक अनौपचारिक, निजी पूछताछ करना।
III. रचनात्मक परामर्श और मौखिक चेतावनी प्रदान करना।
IV. व्यवहार में सुधार के लिए स्टाफ सदस्य का अवलोकन करना।

निम्नलिखित में से कौन सा विकल्प सही क्रम का प्रतिनिधित्व करता है?

(A) I, II, III, IV
(B) II, III, IV, I
(C) II, III, I, IV
(D) III, II, I, IV

63. एक प्राचार्य छात्र रिकॉर्ड के संबंध में गोपनीयता (Confidentiality) से बंधा होता है। हालांकि, यह गोपनीयता पूर्ण नहीं है। निम्नलिखित में से किस स्थिति में नैतिक और कानूनी रूप से गोपनीयता का उल्लंघन किया जाना चाहिए?

(A) एक प्रमुख स्थानीय पत्रकार एक उच्च प्रोफ़ाइल राजनेता के बच्चे के शैक्षणिक प्रदर्शन और उपस्थिति रिकॉर्ड का निरीक्षण करने के लिए औपचारिक अनुरोध प्रस्तुत करता है।
(B) विश्वसनीय संदेह मौजूद है कि एक बच्चे को घर पर गंभीर शारीरिक शोषण का सामना करना पड़ रहा है, जो बाल संरक्षण कानूनों के तहत अनिवार्य रिपोर्टिंग दायित्वों को ट्रिगर करता है।
(C) पड़ोसी स्कूल का एक आगंतुक शिक्षक पेशेवर उत्सुकता से एक पूर्व छात्र की मनोवैज्ञानिक मूल्यांकन फाइलों तक पहुंच का अनुरोध करता है।
(D) अभिभावक-शिक्षक संघ (Parent-Teacher Association - PTA) के अध्यक्ष पुरानी बीमारी से पीड़ित छात्र के निजी चिकित्सा दस्तावेजों की समीक्षा करने की अनुमति का अनुरोध करते हैं।

64. परिदृश्य: एक हाई स्कूल के छात्र ने स्कूल काउंसलर को आत्म-हानि के गंभीर विचारों के बारे में बताया। काउंसलर तुरंत प्राचार्य को सूचित करता है। छात्र प्राचार्य से अपने माता-पिता को न बताने की भीख मांगता है, यह दावा करते हुए कि माता-पिता अत्यधिक क्रोधित होंगे।

प्राचार्य का नैतिक दायित्व क्या है?

(A) काउंसलर द्वारा संप्रेषित आत्म-हानि के स्पष्ट जोखिम के बावजूद छात्र की व्यक्तिगत स्वायत्तता (Personal Autonomy) का सम्मान करें और पूर्ण गोपनीयता (Confidentiality) बनाए रखें।
(B) परिवार या बाहरी स्वास्थ्य पेशेवरों के साथ औपचारिक संचार शुरू करने से पहले कई हफ्तों तक छात्र के व्यवहार की निगरानी करें।
(C) शैक्षणिक संस्थान को संभावित कानूनी दावों या सार्वजनिक देयता से बचाने के लिए छात्र का नामांकन तुरंत समाप्त करें।
(D) गोपनीयता को ओवरराइड करते हुए छात्र सुरक्षा सुनिश्चित करने के लिए माता-पिता और मानसिक स्वास्थ्य पेशेवरों को तुरंत शामिल करें।

65. विद्यालय गोपनीयता के संदर्भ में 'जानने की आवश्यकता' (Need-to-Know) के सिद्धांत का तात्पर्य है:

(A) संवेदनशील व्यक्तिगत डेटा को कड़ाई से उन अधिकारियों तक सीमित रखना जिनके निर्दिष्ट कर्तव्यों के लिए पहुंच की आवश्यकता होती है।
(B) प्राचार्य स्वेच्छा से शिक्षण और प्रशासनिक कर्मचारियों के सभी व्यक्तिगत वित्तीय, चिकित्सा और निजी जीवन के विवरणों का निरीक्षण करने का हकदार है।
(C) माता-पिता कक्षा के सभी सहपाठियों की संपूर्ण शैक्षणिक ग्रेड शीट, मानकीकृत मूल्यांकन स्कोर और अनुशासनात्मक लॉग तक पहुंचने के हकदार हैं।
(D) शिक्षकों को सालाना विद्यालय प्रशासन को सीधे व्यापक व्यक्तिगत वित्तीय विवरण और परिसंपत्ति प्रकटीकरण प्रस्तुत करने की आवश्यकता होती है।

66. छात्र के शैक्षणिक और अनुशासनात्मक रिकॉर्ड को नैतिक रूप से सुरक्षित करने के लिए विद्यालय प्रशासन को क्या करना चाहिए?

(A) सुविधा के लिए खुले, सुलभ प्रशासनिक अलमारियों में भौतिक छात्र संचयी फाइलों और अनुशासनात्मक लॉग (Disciplinary Logs) को संग्रहीत करना।
(B) सार्वजनिक स्कूल की वेबसाइट पर संपूर्ण छात्र मूल्यांकन प्रदर्शन फाइलों और घर के पते को खुले तौर पर अपलोड करना।
(C) स्पष्ट गोपनीयता नीतियों (Confidentiality Policies) के तहत पासवर्ड सुरक्षा और लॉक किए गए स्टोरेज के माध्यम से डेटा एक्सेस को प्रतिबंधित करना।
(D) भंडारण बाधाओं को कम करने के लिए हर स्कूल वर्ष के अंत में सभी ऐतिहासिक शैक्षणिक और अनुशासनात्मक रिकॉर्ड को नष्ट करना।

67. एक शिक्षक अत्यधिक कलंकित स्वास्थ्य स्थिति के लिए कुछ दिनों के चिकित्सा अवकाश (Medical Leave) का अनुरोध करता है, जो प्राचार्य को गोपनीयता में आवश्यक

NODIA

55. विविध अभिभावकों के साथ बातचीत करने वाले एक शैक्षिक नेता में 'सांस्कृतिक दक्षता' (Cultural Competence) शामिल है:
(A) सभी अभिभावक समुदायों से विद्यालय प्रबंधन के प्रमुख सांस्कृतिक और भाषाई मानदंडों को पूरी तरह से अपनाने और उनके अनुरूप होने की अपेक्षा करना।
(B) सामाजिक-सांस्कृतिक पृष्ठभूमि के अंतरों को पूरी तरह से नजरअंदाज करना और सभी परिवारों के साथ समान, मानकीकृत प्रशासनिक प्रक्रियाओं से व्यवहार करना।
(C) स्थानीय सांस्कृतिक रीति-रिवाजों या अनौपचारिक सामुदायिक प्रथाओं को राज्य शैक्षिक कानून के अनिवार्य वैधानिक प्रावधानों को ओवरराइड करने की अनुमति देना।
(D) व्यक्तिगत सांस्कृतिक पूर्वाग्रहों को पहचानना और सम्मान के साथ विद्यालय के परिवारों की विविध विरासत को समझना।

56. विद्यालय प्रशासकों और कर्मचारियों के लिए एक औपचारिक 'आचार संहिता' (Code of Conduct) स्थापित करने का प्राथमिक उद्देश्य है:
(A) दैनिक आचरण को निर्देशित करने के लिए पेशेवर अपेक्षाओं और नैतिक सीमाओं का एक साझा ढांचा तैयार करना।
(B) अलोकप्रिय या आलोचनात्मक शिक्षण कर्मचारियों के रोजगार अनुबंधों को आसानी से समाप्त करने के लिए कठोर कानूनी आधार स्थापित करना।
(C) शिक्षण कर्मचारियों को नवोन्मेषी शैक्षणिक प्रथाओं को पेश करने से रोकने के लिए नौकरशाही प्रशासनिक बाधाएं पैदा करना।
(D) सक्रिय प्रवर्तन के किसी भी वास्तविक प्रशासनिक इरादे के बिना कागज पर वैधानिक विभागीय अनुपालन जनादेश को पूरा करना।

57. नैतिक विद्यालय नेतृत्व के लिए आचार संहिता (Code of Conduct) की प्रयोज्यता के संबंध में निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:
I. संहिता हर समय पूर्ण सत्यनिष्ठा और कर्तव्य के प्रति निष्ठा बनाए रखने का आदेश देती है।
II. संहिता विद्यालय प्रशासकों को विद्यालय समय के दौरान अतिरिक्त आय के लिए निजी व्यापार या रोजगार में संलग्न होने की अनुमति देती है।
III. संहिता कर्मचारियों को लोक सेवक (Public Servant) के लिए अयोग्य तरीके से कार्य करने से रोकती है।
IV. संहिता के तहत प्राचार्य को सरकारी कर्तव्यों के निष्पादन में राजनीतिक तटस्थता के साथ कार्य करने की आवश्यकता होती है।
ऊपर दिए गए कथनों में से कौन से सही हैं?
(A) केवल I, II, और III
(B) केवल I, III, और IV
(C) केवल II, III, और IV
(D) I, II, III, और IV

58. जबकि एक आचार संहिता (Code of Conduct) वैधानिक दायित्वों को रेखांकित करती है, विद्यालय प्रबंधन में पेशेवर नीतिशास्त्र (Professional Ethics) मांग करता है:
(A) प्रबंधन के लिए वित्तीय और परिचालन लाभों को अधिकतम करने के लिए विभागीय नियमों में तकनीकी अस्पष्टताओं या कानूनी खामियों की पहचान करना।
(B) स्पष्ट नियमों के अभाव में भी सुदृढ़, सक्रिय निर्णय लेने के लिए नैतिक सिद्धांतों को आंतरिक बनाना।
(C) केवल उन विशिष्ट नियमों को लागू करना जिनमें स्पष्ट वित्तीय दंड, प्रशासनिक चेतावनियाँ, या वैधानिक अनुशासनात्मक कार्रवाई शामिल है।
(D) जटिल विद्यालय नेतृत्व परिदृश्यों में उनके व्यावहारिक अनुप्रयोग को समझे बिना नियामक नियम पुस्तिकाओं को याद करना।

59. शिक्षकों के लिए सामान्य पेशेवर नीतिशास्त्र (Professional Ethics) दिशानिर्देशों के अनुसार, एक प्राचार्य को शिक्षण पेशे को इस रूप में देखना चाहिए:
(A) भावी पीढ़ियों को आकार देने के लिए गहरी सामाजिक जिम्मेदारी वाला एक महत्वपूर्ण सार्वजनिक सेवा कार्य।
(B) वैकल्पिक क्षेत्रों में आकर्षक कॉर्पोरेट करियर मार्गों को आगे बढ़ाते हुए एक सुविधाजनक संक्रमणकालीन रोजगार का अवसर।
(C) मानकीकृत परिचालन मेट्रिक्स और नौकरशाही लक्ष्यों को पूरा करने पर कड़ाई से केंद्रित एक विशुद्ध रूप से दिनचर्या प्रशासनिक पद।
(D) अधीनस्थ कर्मचारियों पर सत्तावादी पदानुक्रमित नियंत्रण का प्रयोग करने के लिए मुख्य रूप से तैयार किया गया एक औपचारिक संगठनात्मक तंत्र।

60. एक 'अनुपालन-आधारित' (Compliance-based) आचार संहिता नियमों और दंडों के माध्यम से गलत कामों को रोकने पर ध्यान केंद्रित करती है। इसके विपरीत, एक 'मूल्य-आधारित' (Value-based) (या सत्यनिष्ठा-आधारित) आचार संहिता किस पर ध्यान केंद्रित करती है?
(A) पूरे संस्थान में संभावित नियम तोड़ने वालों को रोकने के लिए औपचारिक अनुशासनात्मक दंड की गंभीरता और आवृत्ति बढ़ाना।
(B) सभी लिखित प्रशासनिक नियमों को खारिज करना और पूरी तरह से कर्मचारियों के अंतर्निहित अच्छे निर्णय पर भरोसा करना।
(C) साझा नैतिक मूल्यों और संस्थागत उद्देश्य को परिभाषित करके स्व-शासन को प्रेरित करना।
(D) परिचालन नीतियों को दरकिनार करते हुए औपचारिक प्रशासनिक पहचान से बचने की उनकी क्षमता के आधार पर स्टाफ सदस्यों को पुरस्कृत करना।

61. यह सुनिश्चित करने का सबसे प्रभावी तरीका क्या है कि कर्मचारी आचार संहिता (Code of Conduct) का पालन करें?

Downloaded from www.pdf.tube

(B) नियमित स्कूल समय के बाद नामांकित छात्रों को सशुल्क निजी ट्यूशन में शामिल होने के लिए मजबूर करता है।
(C) अतिरिक्त मुआवजे का दावा किए बिना नियमित घंटों के बाद शैक्षणिक रूप से संघर्ष कर रहे छात्रों के लिए अनिवार्य उपचारात्मक सत्र आयोजित करता है।
(D) केंद्रीय शिक्षा बोर्ड द्वारा स्वतंत्र रूप से सौंपे गए मानकीकृत अंतिम परीक्षा उत्तर पुस्तिकाओं का मूल्यांकन करता है।

74. विद्यालय को थोक में वर्दियां खरीदने की आवश्यकता है। सबसे कम बोली लगाने वाला विक्रेता विद्यालय के उप-प्राचार्य का साला निकलता है। इस हितों के टकराव (Conflict of Interest) को नैतिक रूप से संभालने के लिए, प्रशासन को चाहिए:
(A) निराधार प्रशासनिक अफवाहों को रोकने के लिए संभावित लागत बचत के बावजूद, बिना मूल्यांकन के विक्रेता की निविदा को स्वतः खारिज कर देना।
(B) संबंध का खुलासा करना और एक स्वतंत्र पैनल को बोलियों का मूल्यांकन करने देने के लिए उप-प्राचार्य को खरीद से हटाना।
(C) पारिवारिक संबंध को दबाना और सीधे आपूर्ति अनुबंध देना क्योंकि विक्रेता ने सबसे कम प्रतिस्पर्धी वित्तीय बोली प्रस्तुत की है।
(D) आंतरिक लेखापरीक्षा जांच को बाईपास करने के लिए रिश्तेदार को किसी अन्य कॉर्पोरेट नाम के तहत वाणिज्यिक निविदा को फिर से जमा करने का निर्देश देना।

75. भले ही एक प्रशासक पूर्ण निष्पक्षता के साथ कार्य करता है, फिर भी एक 'दृश्यमान' (या माना जाने वाला) हितों का टकराव (Conflict of Interest) हानिकारक हो सकता है क्योंकि यह:
(A) प्रशासनिक सत्यनिष्ठा में जनता के विश्वास और हितधारकों के भरोसे को समाप्त करता है।
(B) विद्यालय की देखरेख करने वाले सरकारी विभाग के लिए तत्काल वित्तीय नुकसान और गंभीर बजटीय घाटे को ट्रिगर करता है।
(C) प्रशासक द्वारा पहले अंतिम रूप दिए गए सभी ऐतिहासिक प्रशासनिक निर्णयों और संविदात्मक समझौतों को अमान्य करता है।
(D) अधिकारियों द्वारा विद्यालय संचालन के तत्काल निलंबन और शैक्षणिक संस्थान को पूर्ण बंद करने का आदेश देता है।

76. 'अलग होना/त्याग करना' (Recusal) के नैतिक तंत्र का उपयोग मुख्य रूप से किसके लिए किया जाता है?
(A) उच्च प्रशासनिक निकायों द्वारा किसी कर्मचारी पर लगाए गए औपचारिक अनुशासनात्मक प्रतिबंध को चुनौती देना।
(B) शिक्षण संकाय के भीतर विरोधी गुटों के बीच गहरे पारस्परिक संघर्षों की मध्यस्थता करना और उनका समाधान करना।
(C) संभावित हितों के टकराव को संभालने के लिए निर्णय लेने की भूमिका से हटना।
(D) वित्तीय वर्ष के भीतर स्वीकृत बजटीय निधियों को एक परिचालन व्यय शीर्ष से दूसरे में पुनरावटित करना।

NODIA

77. संगठनात्मक नीतिशास्त्र के संदर्भ में, एक 'व्हिसलब्लोअर' (Whistleblower) को इस रूप में परिभाषित किया गया है:
(A) एक कर्मचारी जो कर्मचारियों की बैठकों के दौरान प्रशासनिक सुविधाओं के संबंध में नियमित रूप से मामूली शिकायतें उठाता है।
(B) संस्थागत लेखांकन रिकॉर्ड का निरीक्षण करने के लिए शिक्षा विभाग द्वारा नियुक्त एक बाहरी लेखा परीक्षक।
(C) दैनिक विद्यालय समय सारणी के दौरान अवधि परिवर्तनों का संकेत देने के लिए जिम्मेदार एक नामित छात्र नेता।
(D) एक आंतरिक व्यक्ति जो किसी संगठन के भीतर अवैध, अनैतिक या खतरनाक गतिविधियों की रिपोर्ट करता है।

78. व्हिसलब्लोअर संरक्षण (Whistleblower Protection) के पीछे मौलिक नैतिक सिद्धांत है:
(A) अपने सहकर्मियों की दैनिक गतिविधियों की रिपोर्ट करने वाले कर्मचारियों को वित्तीय बोनस और पदोन्नति प्रोत्साहन की पेशकश करना।
(B) संस्थागत प्रबंधन पर निरंतर दबाव बनाए रखने के लिए अनाम, असंसाधित दावों को प्रोत्साहित करना।
(C) सार्वजनिक हित के गलत कामों को उजागर करने वाले व्यक्तियों को प्रशासनिक प्रतिशोध से बचाना।
(D) आरोपों के आसपास पूर्ण गोपनीयता बनाए रखकर गलत काम करने वालों की व्यक्तिगत पहचान और प्रतिष्ठा की रक्षा करना।

79. सूची I को सूची II के साथ सुमेलित कीजिए:
सूची I: (व्हिसलब्लोइंग का प्रकार)
P. आंतरिक व्हिसलब्लोइंग (Internal Whistleblowing)
Q. बाहरी व्हिसलब्लोइंग (External Whistleblowing)
सूची II: (विवरण)
1. किसी स्वतंत्र जांच एजेंसी या मीडिया को भ्रष्टाचार की रिपोर्ट करना।
2. किसी सहकर्मी के अनैतिक व्यवहार की रिपोर्ट स्कूल के प्राचार्य या प्रबंध समिति को देना।
(A) P-1, Q-2
(B) P-2, Q-1
(C) P-2, Q-2
(D) P-1, Q-1

80. एक कनिष्ठ लिपिक प्राचार्य के सुझाव बॉक्स में एक अनाम पत्र डालता है, जिसमें आरोप लगाया गया है कि उप-प्राचार्य मध्याह्न भोजन के राशन का गबन कर रहे हैं। नैतिक और प्रक्रियात्मक रूप से, प्राचार्य को चाहिए:
(A) बिना हस्ताक्षर वाले दस्तावेज को तुरंत नष्ट कर दें

चिकित्सा प्रमाण पत्र प्रदान करता है। नैतिक रुप से, प्राचार्य को चाहिए:
(A) चिकित्सा निदान को कड़ाई से गोपनीय रखते हुए अवकाश आवेदन पर कार्रवाई करें।
(B) सामूहिक सहानुभूति और सहकर्मी समर्थन को प्रोत्साहित करने के लिए सामान्य कर्मचारी सभा के दौरान विशिष्ट चिकित्सा निदान का खुलासा करें।
(C) शिक्षक की विस्तारित अनुपस्थिति को सही ठहराने के लिए अभिभावक-शिक्षक संघ (Parent-Teacher Association - PTA) कार्यकारी समिति के साथ चिकित्सा विवरण साझा करें।
(D) शिक्षण कर्मचारियों के बीच कार्यालय की गपशप, अटकलों और असत्यापित अफवाहों को रोकने के लिए चिकित्सा अवकाश अनुरोध को सीधे खारिज करें।

68. मानक वित्तीय और प्रशासनिक नियमों के तहत, यदि कोई बाहरी वाणिज्यिक एजेंसी अपनी कोचिंग कक्षाओं के विपणन के लिए कक्षा XII के सभी छात्रों के संपर्क विवरण के लिए प्राचार्य से पूछती है, तो प्राचार्य को चाहिए:
(A) बोर्ड परीक्षाओं के लिए पूरक शैक्षणिक कोचिंग संसाधन खोजने में छात्रों की सहायता के लिए छात्र संपर्क निर्देशिका तुरंत जारी करें।
(B) विक्रेता को निर्देशिका बेचें और वित्तीय आय को सीधे अभिभावक-शिक्षक संघ (Parent-Teacher Association - PTA) कल्याण कोष में जमा करें।
(C) इस शर्त पर छात्र फोन नंबर प्रदान करें कि कोचिंग संस्थान सभी नामांकित छात्रों को गारंटीकृत शुल्क छूट प्रदान करता है।
(D) अनुरोध को अस्वीकार करें, क्योंकि अभिभावकों की सहमति के बिना वाणिज्यिक संस्थाओं के साथ छात्र डेटा साझा करना गोपनीयता का उल्लंघन करता है।

69. ई-गवर्नेंस और डिजिटल स्कूली शिक्षा के युग में, 'डेटा न्यूनतमकरण' (Data Minimization) के नैतिक जनादेश का अर्थ है कि स्कूल प्रशासकों को चाहिए:
(A) व्यापक दीर्घकालिक प्रशासनिक डेटाबेस बनाने के लिए छात्रों से जितना संभव हो उतना व्यक्तिगत और पारिवारिक पृष्ठभूमि की जानकारी एकत्र करना।
(B) केवल शैक्षणिक और प्रशासनिक उद्देश्यों के लिए कड़ाई से आवश्यक व्यक्तिगत डेटा एकत्र करना।
(C) सर्वर स्टोरेज क्षमता को बचाने और क्लाउड होस्टिंग लागत को कम करने के लिए यादृच्छिक अंतराल पर डिजिटल प्रशासनिक डेटाबेस को समय-समय पर हटाना।
(D) संभावित बाहरी डेटा उल्लंघनों और साइबर खतरों के संबंध में सुरक्षा चिंताओं के कारण डिजिटल विद्यालय प्रबंधन प्रणालियों को पूरी तरह से खारिज करना।

70. शैक्षिक प्रबंधन में 'हितों का टकराव' (Conflict of Interest) तब होता है जब:
(A) दो वरिष्ठ शिक्षण कर्मचारी पाठ्यक्रम प्रदान करने के लिए सबसे प्रभावी शैक्षणिक दृष्टिकोण के संबंध में परस्पर विरोधी विचार रखते हैं।
(B) विभिन्न शैक्षणिक धाराओं के छात्र समूह मनोरंजक घंटों के दौरान संस्थागत खेल के मैदान में प्रवेश के अधिकारों पर विवाद करते हैं।
(C) व्यक्तिगत हित संभावित रुप से प्रशासक की आधिकारिक निष्पक्षता और कर्तव्य से समझौता करते हैं।
(D) विद्यालय प्रबंधन समिति क्षेत्रीय शिक्षा विभाग द्वारा जारी नियामक निर्देशों का औपचारिक रुप से विरोध करती है।

71. सूची I को सूची II के साथ सुमेलित कीजिए:
सूची I: (टकराव का प्रकार)
P. धन संबंधी हितों का टकराव (Pecuniary Conflict of Interest)
Q. गैर-धन संबंधी हितों का टकराव (Non-Pecuniary Conflict of Interest)
सूची II: (उदाहरण)
1. प्राचार्य अपने स्वयं के भतीजे की जांच करने वाली एक अनुशासनात्मक समिति में बैठते हैं।
2. प्राचार्य एक ऐसी कंपनी को विद्यालय खानपान का ठेका देते हैं जिसके वे गुप्त रूप से सह-मालिक हैं।
(A) P-2, Q-1
(B) P-1, Q-2
(C) P-2, Q-2
(D) P-1, Q-1

72. आगामी प्रशासनिक निर्णय (जैसे, विक्रेता को अंतिम रुप देना) में अपने हितों के टकराव (Conflict of Interest) को महसूस करने पर प्राचार्य के लिए कार्रवाई का नैतिक रुप से सही क्रम क्या है?
I. निर्णय लेने की प्रक्रिया से स्वयं को अलग करना।
II. संभावित हितों के टकराव की पहचान करना।
III. उच्च अधिकारियों या प्रबंध समिति के समक्ष टकराव का खुलासा करना।
IV. निर्णय को एक निष्पक्ष समिति या प्राधिकारी को सौंपना।
निम्नलिखित में से कौन सा विकल्प सही क्रम का प्रतिनिधित्व करता है?
(A) II, I, III, IV
(B) II, III, I, IV
(C) III, II, IV, I
(D) I, II, III, IV

73. विद्यालयों में हितों के टकराव (Conflict of Interest) से संबंधित एक प्रमुख नैतिक मुद्दा तब उत्पन्न होता है जब एक शिक्षक:
(A) एक विषय पाठ्यपुस्तक का लेखन करता है जिसे बाद में एक स्वतंत्र वाणिज्यिक प्रकाशक द्वारा प्रकाशित किया जाता है।

Click Here to Buy book on Amazon

88. एक नैतिक मॉडल के रूप में 'प्रामाणिक नेतृत्व' (Authentic Leadership) अत्यधिक निर्भर करता है:
(A) आत्म-जागरुकता, संबंधपरक पारदर्शिता, नैतिक दृष्टिकोण और संतुलित प्रसंस्करण पर।
(B) प्रशासनिक लक्ष्यों को सुचारु रुप से प्राप्त करने के लिए आंतरिक और बाहरी हितधारकों को हेरफेर करने की परिष्कृत तकनीकों को विकसित करने पर।
(C) प्रशासनिक अधिकार को संरक्षित करने और कर्मचारियों के पूछताछ को रोकने के लिए परिचालन पूर्णता की एक निर्दोष सार्वजनिक छवि विकसित करने पर।
(D) अधीनस्थ कर्मचारी व्यवहार को कड़ाई से नियंत्रित करने के लिए लेनदेन संबंधी पुरस्कारों और अनुशासनात्मक प्रतिबंधों की कठोर प्रणालियों को लागू करने पर।

89. 'वितरित नेतृत्व' (Distributed Leadership) विद्यालय संदर्भ में एक नैतिक मॉडल बन जाता है जब प्राचार्य:
(A) परिचालन विफलताओं या शैक्षणिक कमियों के लिए जवाबदेही से बचने के लिए प्रशासनिक नेतृत्व की जिम्मेदारियों को त्याग देता है।
(B) निर्णय लेने के अधिकार को साझा करके और पेशेवर विशेषज्ञता को मूल्य देकर कर्मचारियों को सशक्त बनाता है।
(C) रणनीतिक नीति निर्णय लेने के अधिकार को बनाए रखते हुए शिक्षण कर्मचारियों को नियमित, उबाऊ प्रशासनिक कार्य सौंपता है।
(D) क्लासिक 'फूट डालो और राज करो' रणनीति के माध्यम से व्यक्तिगत अधिकार बनाए रखने के लिए कर्मचारियों के बीच प्रतिस्पर्धी गुटों को बढ़ावा देता है।

90. नैतिक नेतृत्व के निर्माण में, एक प्राचार्य को "नैतिक व्यक्ति" (Moral Person) और "नैतिक प्रबंधक" (Moral Manager) दोनों होना चाहिए। एक नैतिक प्रबंधक होने में विशेष रूप से शामिल हैं:
(A) नेतृत्व में नीतिशास्त्र को संबोधित किए बिना व्यक्तिगत नैतिक विश्वासों और पेशेवर कर्तव्यों के बीच एक सख्त सीमा बनाए रखना।
(B) संचार, मॉडलिंग और सुदृढीकरण प्रणालियों के माध्यम से नेतृत्व में नीतिशास्त्र को सक्रिय रूप से एकीकृत करना।
(C) कर्मचारियों के साथ स्पष्ट नैतिक मानकों या प्रशासनिक अपेक्षाओं पर चर्चा किए बिना सूक्ष्म व्यक्तिगत उदाहरण के माध्यम से चुपचाप नेतृत्व करना।
(D) तकनीकी परिशुद्धता और गणितीय सटीकता के साथ संस्थागत लेखांकन रजिस्टरों और परिचालन बजट का प्रबंधन करना।

91. जबकि 'लेन-देन नेतृत्व' (Transactional Leadership) दिनचर्या प्रबंधन के लिए प्रभावी हो सकता है, यह अक्सर शैक्षणिक परिवेश में नैतिक रूप से कम पड़ जाता है क्योंकि यह:
(A) आंतरिक नैतिक प्रतिबद्धता को बढ़ावा देने के बजाय आकस्मिक पुरस्कारों और प्रतिबंधों पर अत्यधिक निर्भर करता है।
(B) एक गहराई से साझा संस्थागत दृष्टिकोण और उद्देश्य को बढ़ावा देकर असाधारण पेशेवर उत्कृष्टता प्राप्त करने के लिए शिक्षकों को प्रेरित करता है।
(C) पाठ्यक्रम के लक्ष्यों पर व्यक्तिगत छात्रों के भावनात्मक स्वास्थ्य और व्यक्तिगत कल्याण पर अत्यधिक परिचालन बल देता है।
(D) प्रशासनिक अधिकार और निर्णय लेने की शक्ति को बहुत तेजी से वितरित करता है, जिसके परिणामस्वरूप संगठनात्मक भ्रम और अस्थिरता होती है।

92. विद्यालय प्रशासन में मूल्य-आधारित नेतृत्व (Value-based Leadership) मुख्य रूप से किस पर निर्भर करता है?
(A) सभी विभागों में सख्त नौकरशाही अनुपालन, कठोर विभागीय जनादेश, और मानकीकृत प्रक्रियात्मक नियम प्रवर्तन लागू करना।
(B) शैक्षिक गुणवत्ता और छात्र कल्याण कार्यक्रमों की प्रत्यक्ष कीमत पर अल्पकालिक संस्थागत राजस्व और अधिशेष पूंजी को अधिकतम करना।
(C) सम्मान, सत्यनिष्ठा और समानता जैसे मुख्य मूल्यों के साथ संस्थागत लक्ष्यों और व्यवहारों को संरेखित करना।
(D) बदलती शैक्षणिक मांगों की परवाह किए बिना पारंपरिक परिचालन प्रथाओं को संरक्षित करना और संगठनात्मक यथास्थिति बनाए रखना।

93. एक प्राचार्य नए शिक्षकों के लिए एक मेंटरशिप कार्यक्रम (Mentorship Program) तैयार करता है, जो उनके व्यक्तिगत और पेशेवर संघर्षों को समझने और सहानुभूतिपूर्ण सहायता प्रदान करने में महत्वपूर्ण समय बिताता है। नैतिक नेतृत्व का कौन सा पहलू यहाँ सबसे अधिक स्पष्ट है?
(A) आलोचना का नीतिशास्त्र (Ethic of Critique)
(B) न्याय का नीतिशास्त्र (Ethic of Justice)
(C) उपयोगिता का नीतिशास्त्र (Ethic of Utility)
(D) देखभाल का नीतिशास्त्र (Ethic of Care)

94. विद्यालय प्रबंधन द्वारा नैतिक चूकों (Ethical Lapses) का आमतौर पर सबसे गंभीर दीर्घकालिक परिणाम क्या होता है?
(A) पूरे संस्थान में मासिक कर्मचारी वेतन और परिचालन भत्तों के संवितरण में एक संक्षिप्त, अस्थायी देरी का अनुभव करना।
(B) लेखापरीक्षा के बाद शिक्षा की देखरेख करने वाले विभाग से एक औपचारिक प्रशासनिक फटकार और चेतावनी पत्र प्राप्त करना।
(C) समुदाय के भीतर जनता के विश्वास को कम करना और संस्थागत प्रतिष्ठा को नुकसान पहुंचाना।
(D) बढ़े हुए मीडिया एक्सपोजर और सार्वजनिक चर्चा के परिणामस्वरूप संभावित छात्र आवेदनों में अस्थायी वृद्धि देखना।

NODIA

क्योंकि अप्रमाणित दावे किसी प्रशासनिक विचार के योग्य नहीं हैं।
(B) उप-प्राचार्य का सार्वजनिक रूप से सामना करने के लिए सामान्य कर्मचारी सभा के दौरान अनाम आरोपों को जोर से पढ़ें।
(C) औपचारिक तथ्य-अन्वेषण (Fact-finding) या जांच प्रक्रिया शुरू किए बिना उप-प्राचार्य के अनुबंध को तुरंत समाप्त करें।
(D) दावों के सार को सत्यापित करने के लिए एक गोपनीय प्रारंभिक तथ्य-अन्वेषण जांच करें।

81. एक नैतिक विद्यालय वातावरण को बढ़ावा देने के लिए जो जवाबदेही को प्रोत्साहित करता है, एक प्राचार्य को 'निर्भीक अभिव्यक्ति संस्कृति' (Speak-Up Culture) विकसित करनी चाहिए। यह सर्वोत्तम रूप से प्राप्त किया जाता है:
(A) शिकायतों की निष्पक्ष जांच करना और यह सुनिश्चित करना कि व्हिसलब्लोअर उत्पीड़न से सुरक्षित रहें।
(B) औपचारिक प्रशासनिक चैनलों के बाहर पेशेवर शिकायतें व्यक्त करने वाले कर्मचारियों पर सख्त अनुशासनात्मक दंड लगाना।
(C) उन छात्रों को नकद पुरस्कार वितरित करना जो शिक्षण घंटों के दौरान शिक्षक के कदाचार की व्यवस्थित रूप से निगरानी और रिपोर्ट करते हैं।
(D) बाहरी हितधारकों के सामने संस्थागत पूर्णता की एक आधिकारिक छवि पेश करने के लिए परिचालन शिकायतों को लगातार खारिज करना।

82. हालांकि वैधानिक व्हिसलब्लोअर संरक्षण (Whistleblower Protection) कानूनों के सटीक प्रावधान मुख्य रूप से विशिष्ट संदर्भों में लोक सेवकों को लक्षित कर सकते हैं, एक स्कूल प्राचार्य के लिए अंतर्निहित नैतिक दायित्व यह सुनिश्चित करना है:
(A) जनता की जांच से सभी प्रशासनिक संचालन, वित्तीय रिकॉर्ड और नीतिगत निर्णयों के संबंध में पूर्ण गोपनीयता बनाए रखना।
(B) प्रारंभिक सुनवाई के दौरान प्रक्रियात्मक निष्पक्षता सुनिश्चित करने के लिए आरोपी को शिकायतकर्ता की पहचान का तुरंत खुलासा करना।
(C) शिकायतकर्ता की पहचान की रक्षा करना और उन्हें प्रशासनिक प्रतिशोध से बचाना।
(D) निगरानी समिति द्वारा प्रशासनिक समीक्षा के लिए केवल लिखित, नोटरीकृत कानूनी हलफनामों पर विचार करने की आवश्यकता होना।

83. जबकि व्हिसलब्लोअर की रक्षा की जानी चाहिए, नैतिक प्रबंधन को 'द्वेषपूर्ण शिकायतों' (Malicious Complaints) के खिलाफ सुरक्षा उपायों की भी आवश्यकता होती है। एक द्वेषपूर्ण शिकायत की विशेषता है:
(A) किसी अन्य व्यक्ति को बदनाम करने या परेशान करने के इरादे से जानबूझकर प्रस्तुत किया गया एक झूठा आरोप।
(B) उचित कारण के साथ सद्भाव में उठाई गई एक चिंता जो औपचारिक प्रशासनिक जांच पर तथ्यात्मक रूप से असत्यापित साबित होती है।
(C) कक्षा शिक्षकों द्वारा लागू कड़े शैक्षणिक मानकों के संबंध में एक अभिभावक संघ द्वारा प्रस्तुत एक औपचारिक शिकायत।
(D) विद्यालय कैफेटेरिया सुविधाओं के भीतर भोजन की गुणवत्ता, स्वच्छता मानकों या सेवा देरी के संबंध में एक छात्र शिकायत।

84. नैतिक शैक्षिक नेतृत्व का कौन सा मॉडल नेता की अपनी शक्ति से ध्यान हटाकर कर्मचारियों और छात्रों के विकास और कल्याण पर केंद्रित करता है, और उनकी जरूरतों को नेता की अपनी जरूरतों से ऊपर प्राथमिकता देता है?
(A) लेन-देन नेतृत्व (Transactional Leadership)
(B) निरंकुश नेतृत्व (Autocratic Leadership)
(C) अनावृत/हस्तक्षेप-रहित नेतृत्व (Laissez-faire Leadership)
(D) सेवक नेतृत्व (Servant Leadership)

85. नैतिक शैक्षिक नेतृत्व का एक बहुआयामी मॉडल मानता है कि विद्यालयों को तीन परस्पर निर्भर नीतिशास्त्रों को एकीकृत करके शासित किया जाना चाहिए: देखभाल का नीतिशास्त्र (Ethic of Care), न्याय का नीतिशास्त्र (Ethic of Justice), और:
(A) उपयोगिता का नीतिशास्त्र (Ethic of Utility)
(B) आलोचना का नीतिशास्त्र (Ethic of Critique)
(C) अनुपालन का नीतिशास्त्र (Ethic of Compliance)
(D) परंपरा का नीतिशास्त्र (Ethic of Tradition)

86. एक प्राचार्य यह ध्यान में रखते हुए कि एक विशेष शैक्षणिक नीति व्यवस्थित रूप से अल्पसंख्यक भाषाई पृष्ठभूमि के छात्रों को नुकसान पहुंचाती है, नीति को बदलने के लिए सक्रिय रूप से काम करता है। नैतिक शैक्षिक नेतृत्व के एक बहुआयामी मॉडल में, यह नेता दृढ़ता से प्रदर्शित कर रहा है:
(A) प्रणालीगत न्याय का नीतिशास्त्र (Ethic of Systemic Justice)
(B) देखभाल का नीतिशास्त्र (Ethic of Care)
(C) आलोचना का नीतिशास्त्र (Ethic of Critique)
(D) उपयोगिता का नीतिशास्त्र (Ethic of Utility)

87. एक नैतिक नेता जो यह सुनिश्चित करता है कि विद्यालय के नियमों को निष्पक्ष रूप से लागू किया जाए और अनुशासनात्मक कार्यवाही के दौरान सम्यक प्रक्रिया (Due Process) का पालन किया जाए, वह मुख्य रूप से किससे काम कर रहा है:
(A) आलोचना का नीतिशास्त्र (Ethic of Critique)
(B) देखभाल का नीतिशास्त्र (Ethic of Care)
(C) पितृसत्तात्मकता का नीतिशास्त्र (Ethic of Paternalism)
(D) न्याय का नीतिशास्त्र (Ethic of Justice)

Downloaded from www.pdf.tube

उत्तर (व्याख्या सहित)

1. (A) नैतिक सिद्धांतों का एक ढांचा जो शैक्षिक नेताओं के निर्णय लेने और पेशेवर व्यवहार को निर्देशित करता है।
शैक्षिक प्रबंधन (Educational Management) के संदर्भ में नीतिशास्त्र (Ethics) नैतिक सिद्धांतों का एक ऐसा सुदृढ़ ढांचा प्रदान करता है, जो शैक्षिक नेताओं के निर्णय लेने और पेशेवर व्यवहार को निर्देशित करता है। यह संस्थागत सत्यनिष्ठा (Institutional Integrity) को बनाए रखने, पारदर्शिता को बढ़ावा देने तथा छात्रों के समग्र विकास को प्राथमिकता देने में सहायक होता है। प्रशासनिक निर्णयों को नैतिक सिद्धांतों के अनुरुप बनाना अनिवार्य है।

2. (C) ऐसे कदम उठाना जो सभी छात्रों के कल्याण और शैक्षणिक सफलता को बढ़ावा देते हों।
शैक्षिक नेतृत्व (Educational Leadership) में 'उपकारिता' (Beneficence) का नैतिक सिद्धांत यह निर्धारित करता है कि प्रशासक को सदैव दूसरों की भलाई के लिए कार्य करना चाहिए। इसके तहत एक स्कूल प्राचार्य बाध्य होता है कि वह ऐसे कदम उठाए जो सभी छात्रों के कल्याण और शैक्षणिक सफलता को बढ़ावा देते हों। यह सिद्धांत केवल नुकसान से बचने से आगे बढ़कर भलाई करने पर बल देता है।

3. (A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
विद्यालय प्रबंधन (School Management) में नीतिशास्त्र (Ethics) केवल कानूनी नियमों और विभागीय नियमों का पालन करने तक सीमित नहीं है। कानूनी ढांचे व्यवहार का न्यूनतम मानक तय करते हैं, जबकि नैतिक नेतृत्व जटिल और अनिर्धारित परिस्थितियों में विवेकपूर्ण निर्णय लेने की मांग करता है। इस प्रकार, अभिकथन और कारण दोनों सही हैं तथा कारण, अभिकथन की सटीक व्याख्या प्रस्तुत करता है।

4. (D) विद्यालय के घोषित मूल्यों और नेतृत्व द्वारा लिए गए दैनिक प्रशासनिक निर्णयों (Administrative Decisions) के बीच संरेखण।
किसी विद्यालय के नैतिक वातावरण (Ethical Climate) का वास्तविक मूल्यांकन केवल औपचारिक नियमों या पोस्टरों से नहीं होता, बल्कि यह संस्था के घोषित मूल्यों और दैनिक प्रशासनिक निर्णयों (Administrative Decisions) के बीच संरेखण (Alignment) द्वारा प्रदर्शित होता है। जब नेतृत्व अपने निर्णयों में नैतिक सिद्धांतों का निरन्तर आचरण करता है, तब सुदृढ़ नैतिक प्रबंधन स्थापित होता है।

5. (B) देखभाल-आधारित नीतिशास्त्र (Care-based Ethics)
देखभाल-आधारित नीतिशास्त्र (Care-based Ethics) संबंधों, सहानुभूति और मानवीय परिस्थितियों को प्राथमिकता देता है। यहाँ प्राचार्य कड़े नियमों के बजाय शिक्षक की प्रेरणा, उनके साथ संबंध तथा परिस्थिति की संवेदनशीलता को ध्यान में रखकर निर्णय लेते हैं। यह दृष्टिकोण कठोर दंड के स्थान पर सुधारात्मक और सहानुभूतिपूर्ण व्यवहार का समर्थन करता है, जो अत्यंत प्रासंगिक माना जाता है।

6. (A) केवल I और II
शैक्षिक नेतृत्व में न्याय का सिद्धांत विद्यालय संसाधनों के न्यायसंगत वितरण की मांग करता है तथा अहानिकरता (Non-maleficence) का सिद्धांत नुकसान से बचने का निर्देश देता है। इसके विपरित, स्वायत्तता (Autonomy) का अर्थ निर्धारित पाठ्यक्रम का उल्लंघन करना नहीं है, क्योंकि शिक्षक राष्ट्रीय पाठ्यक्रम ढांचे के अधीन होते हैं। अतः पहला और दूसरा कथन पूर्णतः सत्य हैं।

7. (D) नीतिशास्त्र की वह शाखा जो नैतिक मानकों और नियमों को स्थापित करती है जो सही और गलत नेतृत्व आचरण को परिभाषित करते हैं।
मानक नीतिशास्त्र (Normative Ethics) नीतिशास्त्र की वह सैद्धांतिक शाखा है, जो उन नैतिक मानकों, सिद्धांतों और नियमों की स्थापना करती है जो सही और गलत नेतृत्व आचरण को परिभाषित करते हैं। यह प्रशासकों के आचरण के लिए मार्गदर्शन ढांचा तैयार करती है, जिससे वे निष्पक्षता और न्याय के सिद्धांतों पर आधारित प्रशासनिक निर्णय लेने में सक्षम हो सकें।

8. (A) उपयोगितावाद (Utilitarianism)
उपयोगितावाद (Utilitarianism) का नैतिक सिद्धांत "अधिकतम व्यक्तियों का अधिकतम लाभ" के सिद्धांत पर कार्य करता है। जब प्राचार्य बजट का अधिकांश हिस्सा विज्ञान प्रयोगशाला के लिए आवंटित करते हैं ताकि अधिकांश छात्रों को लाभ पहुँचे, तो वे परिणामवादी और उपयोगितावादी दृष्टिकोण को अपनाते हैं। यह निर्णय बहुसंख्यक लाभ को प्राथमिकता देने के विचार को प्रदर्शित करता है।

9. (B) प्रशासनिक सुविधा (Administrative Expediency)
शैक्षिक नेतृत्व में प्रत्ययी उत्तरदायित्व (Fiduciary Responsibility), लोकतांत्रिक समावेशन और साहसी नैतिक नेतृत्व को मुख्य नैतिक स्तंभ माना जाता है। प्रशासनिक सुविधा (Administrative Expediency) का तात्पर्य नैतिक मूल्यों के स्थान पर केवल प्रशासनिक आसानी के लिए निर्णय लेना है, जिसे शैक्षिक नेतृत्व का मुख्य नैतिक सिद्धांत नहीं माना जाता क्योंकि यह मूल्यों से समझौता करता है।

10. (A) P-2, Q-3, R-1
शैक्षिक नेतृत्व के विभिन्न मॉडल विशिष्ट प्राथमिकताओं पर केंद्रित हैं। न्याय का नीतिशास्त्र (Ethic of Justice) निष्पक्षता, अधिकारों और नियमों के न्यायसंगत अनुप्रयोग को प्राथमिकता देता है। देखभाल का नीतिशास्त्र (Ethic of Care) पारस्परिक

NODIA

संबंधों, सहानुभूति और व्यक्तियों की आवश्यकताओं पर बल देता है। आलोचना का नीतिशास्त्र (Ethic of Critique) प्रणालीगत असमानताओं पर सवाल उठाता है।

11. (A) दबाव में एक प्रशासक के घोषित नैतिक मूल्यों और उनके दैनिक कार्यों के बीच अडिग संरेखण।
विद्यालय प्रशासन (School Administration) में सत्यनिष्ठा (Integrity) का अर्थ है कि एक प्रशासक बाहरी या आंतरिक दबावों के बावजूद अपने घोषित नैतिक मूल्यों, सिद्धांतों और दैनिक कार्यों के बीच पूर्ण और अडिग संरेखण बनाए रखे। सत्यनिष्ठा से युक्त नेता नैतिक मानदंडों से समझौता नहीं करता और हर परिस्थिति में संस्थागत ईमानदारी का पालन करता है।

12. (D) A गलत है लेकिन R सही है
पारदर्शी प्रक्रियाएं विद्यालय में सूचना और निर्णयों की दृश्यता सुनिश्चित करती हैं, लेकिन केवल पारदर्शिता अपने आप में नैतिक संस्कृति की स्वचालित गारंटी नहीं देती, क्योंकि अनैतिक निर्णय पारदर्शी होकर भी लागू किए जा सकते हैं। हालाँकि, यह कथन सही है कि पारदर्शिता तंत्र संसाधन आवंटन (Resource Allocation) और नीतियों को दृश्यमान बनाते हैं।

13. (D) दो बाध्यकारी नैतिक अनिवार्यताओं के बीच एक जटिल विकल्प, जहाँ एक का पालन करने से आवश्यक रूप से दूसरे का उल्लंघन होता है।
नैतिक दुविधा (Ethical Dilemma) एक ऐसी जटिल प्रशासनिक स्थिति को संदर्भित करती है जहाँ एक प्रशासक को दो परस्पर विरोधी और बाध्यकारी नैतिक अनिवार्यताओं में से किसी एक को चुनना होता है। ऐसी स्थिति में एक नैतिक मूल्य का पालन करने से स्वाभाविक रूप से दूसरे नैतिक मूल्य का उल्लंघन होता है, जो चुनौतीपूर्ण होता है।

14. (C) सत्य बनाम निष्ठा (Truth vs. Loyalty)
जब किसी प्रशासक को प्रशासनिक नियमों और सच्चाई का पालन करने तथा किसी व्यक्तिगत सहयोगी या मित्र के प्रति निष्ठा बनाए रखने में से एक चुनना पड़ता है, तो यह 'सत्य बनाम निष्ठा' (Truth vs. Loyalty) का प्रतिमान होता है। नियमों का पालन सत्य को प्रदर्शित करता है, जबकि अनदेखी व्यक्तिगत निष्ठा को दर्शाती है।

15. (B) विद्यालय के आधिकारिक सार्वजनिक पोर्टल पर व्यापक प्रवेश मानदंड, अंकन भार और अंतिम चयन सूचियां प्रकाशित करना।
विद्यालय प्रशासन में पारदर्शिता (Transparency) को बढ़ावा देने के लिए संस्थागत प्रक्रियाओं और सूचनाओं को सार्वजनिक एवं सुलभ बनाना आवश्यक है। विद्यालय के सार्वजनिक पोर्टल पर प्रवेश मानदंड, अंकन भार और चयन सूचियां प्रकाशित करने से पक्षपात की गुंजाइश समाप्त होती है तथा सभी हितधारकों के बीच विश्वास का निर्माण होता है। यह अत्यंत महत्वपूर्ण है।

16. (D) सत्यवादिता (Veracity)
प्राप्तांकों में कृत्रिम हेरफेर से इनकार करके प्राचार्य सत्यवादिता (Veracity) के नैतिक मूल्य का पालन करते हैं। सत्यवादिता का तात्पर्य मूल्यांकन प्रक्रियाओं में ईमानदारी, यथार्थता और सच बोलने की निष्ठा से है। बाह्य दबाव या संस्थागत साख के लिए डेटा में हेरफेर न करना पेशेवर ईमानदारी और नैतिक नेतृत्व का प्रत्यक्ष प्रमाण माना जाता है।

17. (A) केवल I, II, और III
भर्ती में पारदर्शिता भाई-भतीजावाद को रोकती है, संवेदनशील छात्र डेटा की गोपनीयता सत्यनिष्ठा का भाग है तथा आरटीआई अधिनियम (RTI Act) की धारा 4 के तहत स्वतः प्रकटीकरण (Proactive Disclosure) पारदर्शिता का साधन है। किंतु पदोन्नति समिति की व्यक्तिगत मूल्यांकन फाइलों का पूर्ण प्रकाशन गोपनीयता के नियमों के विपरीत माना जाता है।

18. (C) न्याय और देखभाल (Justice and Care)
शून्य-सहनशीलता नीति के तहत नियमों का कठोरता से पालन कराना 'न्याय का नीतिशास्त्र' (Ethic of Justice) प्रस्तुत करता है, जबकि वंचित पृष्ठभूमि के छात्रों की समस्याओं को समझना 'देखभाल का नीतिशास्त्र' (Ethic of Care) दर्शाता है। अतः नियमों की कठोरता और छात्र कल्याण के बीच यह द्वंद्व 'न्याय और देखभाल' की दुविधा को दर्शित करता है।

19. (A) अल्पकालिक बनाम दीर्घकालिक (Short-term vs. Long-term)
निरीक्षण टीम को प्रभावित करने के लिए त्वरित सौन्दर्यीकरण पर धन खर्च करना अल्पकालिक लाभ को प्राथमिकता देना है, जबकि भवन की अदृश्य संरचनात्मक मरम्मत में देरी करना दीर्घकालिक सुरक्षा और स्थिरता की उपेक्षा करना है। यह परिस्थिति निर्णय लेने में 'अल्पकालिक बनाम दीर्घकालिक' (Short-term vs. Long-term) के नैतिक प्रतिमान को स्पष्ट रूप से दर्शाती है।

20. (D) प्रकटीकरण (Disclosure) अनुरोध को अस्वीकार करें क्योंकि उत्तर पुस्तिकाओं में वैधानिक गोपनीयता (Confidentiality) मानदंडों के तहत संरक्षित तृतीय-पक्ष की व्यक्तिगत जानकारी होती है।
सूचना का अधिकार (RTI) कानून और वैधानिक गोपनीयता (Confidentiality) प्रावधानों के अंतर्गत किसी अन्य छात्र की उत्तर पुस्तिका में उसकी व्यक्तिगत जानकारी निहित होती है। तृतीय-पक्ष डेटा की गोपनीयता की रक्षा करना वैधानिक नियम है। इसलिए, एक छात्र की उत्तर पुस्तिका को बिना सहमति के अन्य अभिभावक को देना अनैतिक और अवैध माना जाता है।

21. (B) अनधिकृत नकद दान या कैपिटेशन शुल्क (Capitation Fee) के बदले में आवेदकों को प्रवेश देने के लिए विवेकाधीन प्रबंधन कोटे का उपयोग करना।
विद्यालय प्रवेश में नकद दान या कैपिटेशन शुल्क (Capitation Fee) मांगना व्यावसायिक आचरण और अनैतिक कार्य है। यह प्रणाली आर्थिक क्षमता के आधार पर भेदभाव करती है तथा योग्य और वंचित छात्रों को अवसरों से वंचित करती है।

Click Here to Buy book on Flipkart

शिक्षा का अधिकार अधिनियम (RTE) भी कैपिटेशन शुल्क को प्रतिबंधित और गैर-कानूनी घोषित करता है।

22. (A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
शिक्षा का अधिकार अधिनियम (RTE) प्रारंभिक कक्षाओं में प्रवेश हेतु स्क्रीनिंग परीक्षणों (Screening Tests) को सख्ती से प्रतिबंधित करता है क्योंकि वे बच्चों के बीच पूर्वाग्रह और सामाजिक-आर्थिक भेदभाव उत्पन्न करते हैं। इस प्रकार, अभिकथन और कारण दोनों सही हैं, तथा कारण यह स्पष्ट करता है कि शिक्षा तक न्यायसंगत पहुँच हेतु प्रतिबंध आवश्यक है।

23. (D) अचेतन संज्ञानात्मक रुढ़िवादिता या दृष्टिकोण जो विशिष्ट पृष्ठभूमि के आवेदकों से संबंधित प्रशासनिक निर्णयों को सूक्ष्म रुप से पक्षपातपूर्ण बनाते हैं।
अन्तर्निहित पूर्वाग्रह (Implicit Bias) उन अचेतन संज्ञानात्मक रुढ़िवादिताओं, धारणाओं या दृष्टिकोणों को संदर्भित करता है जो बिना किसी प्रत्यक्ष चेतना के प्रशासनिक निर्णयों को सूक्ष्म रुप से प्रभावित करते हैं। प्रवेश प्रक्रिया में निष्पक्षता हेतु स्कूल प्रशासकों को अपने पूर्वाग्रहों को पहचानना और वस्तुनिष्ठ नीतियाँ लागू करना अत्यंत आवश्यक होता है।

24. (A) संस्थागत सत्यनिष्ठा (Institutional Integrity) को बनाए रखने के लिए प्रकाशित प्रवेश दिशानिर्देशों का कड़ाई से पालन करते हुए अनुरोध को विनम्रतापूर्वक अस्वीकार करना।
संस्थागत सत्यनिष्ठा (Institutional Integrity) और निष्पक्षता की मांग है कि प्रवेश संबंधी सभी कार्य पूर्व-निर्धारित और प्रकाशित नियमों के अनुसार ही किए जाएं। किसी राजनीतिक या बाह्य दबाव के आगे झुककर नियमों का उल्लंघन करना अन्य उम्मीदवारों के साथ अन्याय है। अतः प्रकाशित दिशानिर्देशों का कड़ाई से पालन करना ही नैतिक आचरण है।

25. (B) यह सुनिश्चित करना कि सभी प्रवेश मानदंड गैर-भेदभावपूर्ण, तर्कसंगत और सार्वजनिक डोमेन में काफी समय पहले प्रकाशित हों।
विद्यालय प्रवेश प्रबंधन में नैतिक आचरण (Ethical Conduct) तब झलकता है जब सभी नियम पारदर्शी, गैर-भेदभावपूर्ण और पूर्व-घोषित होते हैं। सभी मानदंडों को सार्वजनिक डोमेन में अग्रिम रुप से उपलब्ध कराना निष्पक्ष प्रतिस्पर्धा और समान अवसरों की गारंटी देता है। प्रक्रिया के बीच में बदलाव अनैतिक प्रथाओं को बढ़ावा देता है।

26. (A) केवल I और II
अभिभावकों के वित्तीय मूल्यांकन हेतु साक्षात्कार लेना समावेशी शिक्षा के नैतिक सिद्धांतों का उल्लंघन है और कैपिटेशन शुल्क लेना शिक्षा का व्यवसायीकरण करता है जो गैर-कानूनी है। वहीं वर्तमान छात्रों के भाई-बहनों को प्रवेश में नियमानुसार प्राथमिकता देना एक स्वीकृत प्रशासनिक मानदंड है, जो कानून का उल्लंघन नहीं माना जाता है।

27. (A) सटीक कोटा प्रतिशत को सार्वजनिक रुप से घोषित करना और इसके भीतर उम्मीदवार चयन के लिए पारदर्शी, निष्पक्ष मानदंड स्थापित करना।
यदि किसी संस्थान में वैध प्रबंधन कोटा (Management Quota) मौजूद है, तो नैतिक प्रबंधन की मांग है कि कोटा का सटीक प्रतिशत सार्वजनिक रुप से घोषित किया जाए। इसके अंतर्गत छात्रों के चयन के लिए पारदर्शी और निष्पक्ष मानदंड स्थापित किए जाने चाहिए, जिससे वित्तीय भ्रष्टाचार को रोका जा सके।

28. (C) सेवा की अवधि के साथ वस्तुनिष्ठ प्रदर्शन मेट्रिक्स को संतुलित करने वाले एक स्पष्ट रुब्रिक (Rubric) का उपयोग करना चाहिए।
कर्मचारियों की पदोन्नति नीति में नैतिक संतुलन स्थापित करने के लिए 'योग्यता' और 'वरिष्ठता' दोनों का सुसंगत संयोजन आवश्यक है। सेवा की अवधि के साथ-साथ वस्तुनिष्ठ प्रदर्शन मेट्रिक्स का उपयोग करने वाला एक स्पष्ट रुब्रिक (Rubric) पक्षपात की संभावना को समाप्त करता है और निष्पक्षता का भाव उत्पन्न करता है।

29. (D) भाई-भतीजावाद (Nepotism)
अधिक योग्य उम्मीदवारों की अवहेलना करते हुए किसी पारिवारिक सदस्य या रिश्तेदार को पद पर नियुक्त करने हेतु अधिकार का उपयोग करना भाई-भतीजावाद (Nepotism) कहलाता है। यह एक गंभीर नैतिक उल्लंघन है जो प्रशासनिक निष्पक्षता, संस्थागत सत्यनिष्ठा और सार्वजनिक विश्वास को खंडित करता है तथा योग्य उम्मीदवारों के अधिकारों का हनन करता है।

30. (A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
किसी शिक्षक की वार्षिक गोपनीय रिपोर्ट (ACR) में नकारात्मक टिप्पणी दर्ज करने से पूर्व उसे निरंतर सुधार की सलाह और प्रतिक्रिया देना नैतिक रुप से आवश्यक है। बिना पूर्व चेतावनी या सुधार का अवसर दिए प्रतिकूल प्रविष्टि देना प्राकृतिक न्याय (Natural Justice) के सिद्धांतों का हनन है। अतः दोनों कथन सही हैं।

31. (B) छात्रों को बेहतर शिक्षण प्रदान करने के प्रत्ययी कर्तव्य (Fiduciary Duty) को पूरा करने के लिए बाहरी उम्मीदवार का चयन करें।
एक स्कूल प्राचार्य का प्राथमिक प्रत्ययी कर्तव्य (Fiduciary Duty) छात्रों को सर्वोत्तम संभव शिक्षा प्रदान करना है। व्यक्तिगत संबंधों या करुणा के आधार पर कम योग्य व्यक्ति का चयन करने के बजाय बेहतर शैक्षणिक कौशल वाले उम्मीदवार को चुनना नैतिक रुप से अनिवार्य है, क्योंकि छात्रों का हित सर्वोपरि होता है।

32. (D) हैलो प्रभाव (Halo Effect)
हैलो प्रभाव (Halo Effect) एक संज्ञानात्मक पूर्वाग्रह है जिसमें किसी व्यक्ति की एक सकारात्मक विशेषता (जैसे अच्छे संचार कौशल) के आधार पर उसकी अन्य सभी क्षमताओं (जैसे विषय विशेषज्ञता) का अत्यधिक सकारात्मक आकलन कर

Downloaded from www.pdf.tube

99. (A) पारदर्शी जवाबदेही (Accountability) लागू करना, अतीत की चूकों को स्वीकार करना, और हितधारकों के साथ खुले तौर पर जुड़ना।
अतीत की नैतिक विफलताएं के कारण खोए हुए सार्वजनिक विश्वास का पुनर्निर्माण करने के लिए नए नेतृत्व को पारदर्शी जवाबदेही (Accountability) की नीतियां लागू करनी चाहिए। अतीत की प्रशासनिक चूकों को ईमानदारी से स्वीकार करना, सुधारात्मक कदम उठाना और हितधारकों के साथ खुला संवाद स्थापित करना ही विश्वास बहाली की प्रभावी नीति है।

100. (D) मामूली नैतिक उल्लंघन धीरे-धीरे व्यक्तियों को असंवेदनशील बना देते हैं, जिससे समय के साथ बड़े दुराचरण होते हैं।
'फिसलन भरी ढलान' (Slippery Slope) की अवधारणा यह दर्शाती है कि शुरुआत में किए गए छोटे या मामूली नैतिक समझौतों की उपेक्षा करने से व्यक्ति धीरे-धीरे अनैतिकता के प्रति असंवेदनशील बन जाता है। यह अनैतिकता धीरे-धीरे बढ़ती है और समय के साथ व्यक्ति को बड़े संस्थागत दुराचार की ओर ले जाती है।

www.nodia.in

NODIA

अधिनियम (Right to Education Act - RTE) के प्रावधानों का उल्लंघन करता है।
शिक्षा का अधिकार अधिनियम (RTE Act) की धारा 17 के तहत शारीरिक दंड (Corporal Punishment) पूर्णतः कानूनी और नैतिक रूप से प्रतिबंधित है। एक नैतिक शैक्षिक नेता के रूप में, प्राचार्य का यह कानूनी और नैतिक दायित्व है कि वह तुरंत हस्तक्षेप करे और शारीरिक दंड को रोके, क्योंकि यह बाल अधिकारों का हनन है।

44. (C) नीति को पूरे छात्र निकाय पर लगातार, न्यायसंगत और निष्पक्ष रूप से लागू किया जाना चाहिए।
विद्यालय की छात्र अनुशासन नीति के संचालन में मुख्य नैतिक आवश्यकता यह है कि इसे संपूर्ण छात्र समुदाय पर बिना किसी पूर्वाग्रह, विशेषाधिकार या पक्षपात के समान, निष्पक्ष और न्यायसंगत रूप से लागू किया जाना चाहिए। नियमों का पारदर्शी और सुसंगत प्रयोग ही विद्यार्थियों में न्याय और अनुशासन का विश्वास पैदा करता है।

45. (D) स्पष्ट व्यवहारिक सीमाओं को बनाए रखते हुए मूल कारणों को संबोधित करने के लिए परामर्शदाताओं, शिक्षकों और अभिभावकों को शामिल करें।
नैतिक एवं पेशेवर नेतृत्व केवल दंडात्मक निष्कासन पर जोर न देकर छात्र की विषम परिस्थितियों तथा पारिवारिक आघात के मूल कारणों को समझने की मांग करता है। प्राचार्य को स्पष्ट व्यवहार संबंधी सीमाएं निर्धारित करते हुए परामर्शदाताओं, शिक्षकों और अभिभावकों के सहयोग से सुधारात्मक दृष्टिकोण अपनाना चाहिए, जिससे संतुलन बना रहे।

46. (C) अनुशासनात्मक कार्रवाई की गंभीरता सीधे तौर पर किए गए अपराध की प्रकृति और गंभीरता के अनुरूप होनी चाहिए।
अनुशासनात्मक प्रबंधन में 'आनुपातिकता का सिद्धांत' (Principle of Proportionality) यह तय करता है कि दी जाने वाली अनुशासनात्मक कार्रवाई की गंभीरता सीधे तौर पर किए गए दुराचरण की प्रकृति और गंभीरता के अनुपात में होनी चाहिए। मामूली गलतियों के लिए अत्यधिक कठोर दंड देना नैतिक न्याय के सिद्धांतों के विपरीत है।

47. (A) केवल I और II
सार्वजनिक अपमान छात्र की गरिमा का नैतिक उल्लंघन है और सम्यक प्रक्रिया (Due Process) छात्र को अपनी बात रखने का अवसर प्रदान करती है। सामूहिक दंड देना, जहाँ पूरी कक्षा को किसी अज्ञात व्यक्ति की गलती के लिए दंडित किया जाता है, नैतिक रूप से गलत और अवांछनीय माना जाता है।

48. (D) धमकाने वाले के खिलाफ दृढ़, सुधारात्मक कार्रवाई करते हुए पीड़ित की शारीरिक और मनोवैज्ञानिक सुरक्षा की रक्षा करना।
सहकर्मी बदमाशी या उत्पीड़न (Peer Bullying) के मामलों में एक नैतिक प्रशासक की सर्वोच्च प्राथमिकता पीड़ित छात्र की शारीरिक और मनोवैज्ञानिक सुरक्षा सुनिश्चित करना होती है। इसके साथ ही, धमकाने वाले छात्र के विरुद्ध संस्थागत नियमों के अनुसार दृढ़, न्यायसंगत और सुधारात्मक प्रशासनिक कार्रवाई करना अत्यंत अनिवार्य माना जाता है।

49. (A) माता-पिता को सर्वेक्षण के उद्देश्य के बारे में पूरी जानकारी दें और उन्हें बिना किसी दंड के बाहर निकलने का अधिकार दें।
सूचित सहमति (Informed Consent) का नैतिक सिद्धांत यह अनिवार्य करता है कि अनुसंधान या सर्वेक्षण गतिविधियों में भाग लेने से पूर्व माता-पिता को उसके उद्देश्य, संभावित उपयोग और प्रभाव की स्पष्ट जानकारी दी जाए। साथ ही, उन्हें बिना किसी नकारात्मक परिणाम के बाहर होने का पूर्ण अधिकार प्राप्त होना चाहिए।

50. (C) विविध सांस्कृतिक ज्ञान और अंतर्निहित शक्तियों का सम्मान करना जो माता-पिता साझेदारी में योगदान करते हैं।
परिसंपत्ति मॉडल (Asset Model) के तहत अभिभावकों को कमियों या सीमाओं के दृष्टिकोण से देखने के बजाय, उनके पास मौजूद विविध सांस्कृतिक ज्ञान, अनुभवों और अनूठी शक्तियों का सम्मान किया जाता है। एक नैतिक प्राचार्य अभिभावकों को विद्यालय के साथ साझेदारी में मूल्यवान योगदानकर्ता के रूप में स्वीकार करता है।

51. (A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
एक नैतिक प्राचार्य विद्यालय के संचार को सभी अभिभावकों के लिए सुलभ बनाता है, चाहे उनकी भाषाई दक्षता या पृष्ठभूमि कुछ भी हो। अभिभावकों की सार्थक सहभागिता छात्र की सफलता हेतु अत्यंत महत्वपूर्ण होती है, और भाषा संबंधी बाधाएं कुछ वर्गों को हाशिए पर धकेल सकती हैं। अतः दोनों कथन सत्य हैं।

52. (D) शैक्षणिक कठिनाइयों पर सहानुभूतिपूर्वक चर्चा करने और एक संयुक्त उपचारात्मक योजना (Remedial Plan) बनाने के लिए एक निजी बैठक आयोजित करना।
छात्र के अनुत्तीर्ण होने पर अभिभावकों के साथ व्यक्तिगत एवं गोपनीय बैठक आयोजित करना नैतिक और पेशेवर व्यवहार है। सहानुभूतिपूर्वक चर्चा करके तथा छात्र के शैक्षणिक विकास हेतु संयुक्त उपचारात्मक योजना (Remedial Plan) तैयार करके प्राचार्य सार्वजनिक अपमान से बचाते हैं और सकारात्मक सहयोग की भावना को बढ़ावा देते हैं।

53. (B) शांत रहें, सम्मानजनक बातचीत का अनुरोध करें, और शिकायत की निष्पक्ष जांच शुरू करें।
किसी आक्रामक अभिभावक के साथ बातचीत करते समय प्राचार्य को स्वयं शांत रहना चाहिए तथा पेशेवर मर्यादा बनाए रखते हुए सम्मानजनक संवाद का अनुरोध करना चाहिए। स्थिति को उग्र किए बिना शिकायत की निष्पक्ष और वस्तुनिष्ठ जाँच शुरू करना ही नैतिक प्रशासनिक नेतृत्व का अत्यंत उपयुक्त मार्ग माना जाता है।

54. (C) अमीर छात्रों के माता-पिता से व्यक्तिगत वित्तीय ऋण या एहसान मांगना।
अभिभावकों से व्यक्तिगत वित्तीय लाभ, ऋण या अनुचित अहसान मांगना पेशेवर नीतिशास्त्र (Professional Ethics)

Click Here to Buy book on Amazon

7. गोलमैन के रुपरेखा के अनुसार, भावनात्मक बुद्धिमत्ता (Emotional Intelligence) को व्यक्तिगत दक्षता (Personal Competence) और सामाजिक दक्षता (Social Competence) में विभाजित किया गया है। निम्नलिखित में से कौन सा पूर्णतः सामाजिक दक्षता के अंतर्गत आता है?
(A) सटीक व्यक्तिगत आत्म-मूल्यांकन (Accurate Self-assessment) और आत्म-चिंतन
(B) सहानुभूति (Empathy) और पारस्परिक संबंध प्रबंधन (Interpersonal Relationship Management)
(C) भावनात्मक आत्म-नियंत्रण (Emotional Self-control) और व्यक्तिगत अनुकूलन क्षमता (Adaptability)
(D) आंतरिक उपलब्धि की प्रेरणा (Achievement Drive) और व्यक्तिगत पहल

8. एक संस्था प्रमुख (Head of School) ध्यान देता है कि स्टाफ बैठकों के दौरान, शिक्षक अपनी वास्तविक राय साझा करने में संकोच करते हैं और अक्सर तुरंत प्राचार्य के विचारों से सहमत हो जाते हैं। प्राचार्य विश्वास बनाने के लिए जानबूझकर पीछे हटने, खुले प्रश्न पूछने और अलग-अलग विचारों को सक्रिय रुप से स्वीकार करने का निर्णय लेता है। प्राचार्य मुख्य रुप से भावनात्मक बुद्धिमत्ता (Emotional Intelligence) के किस विशिष्ट घटक को प्रदर्शित कर रहा है?
(A) आत्म-जागरुकता (Self-awareness)
(B) आंतरिक प्रेरणा (Intrinsic Motivation)
(C) सामाजिक कौशल (Social Skills)
(D) आत्म-नियमन (Self-regulation)

9. गोलमैन के भावनात्मक बुद्धिमत्ता (Emotional Intelligence) ढांचे में, "सटीक आत्म-मूल्यांकन" (Accurate Self-assessment) और "आत्मविश्वास" (Self-confidence) किस प्राथमिक क्षेत्र (Domain) की उप-दक्षताएँ हैं?
(A) आत्म-नियमन (Self-regulation)
(B) सहानुभूति (Empathy)
(C) सामाजिक कौशल (Social Skills)
(D) आत्म-जागरुकता (Self-awareness)

10. दिए गए अभिकथन (Assertion) और कारण (Reason) को ध्यान से पढ़ें और सही विकल्प का चयन करें।
अभिकथन (A): गोलमैन के भावनात्मक बुद्धिमत्ता (Emotional Intelligence) के मॉडल को मनोवैज्ञानिकों द्वारा अक्सर "मिश्रित मॉडल" (Mixed Model) के रुप में वर्गीकृत किया जाता है।
कारण (R): गोलमैन का मॉडल मानसिक क्षमताओं को आशावाद और दृढ़ता जैसी व्यक्तित्व विशेषताओं (Personality Traits) के साथ जोड़ता है।
(A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

NODIA

11. विद्यालय नेतृत्व (School Leadership) की आत्म-जागरुकता के संदर्भ में "ब्लाइंड स्पॉट" (Blind Spot) की अवधारणा का सर्वोत्तम वर्णन निम्नलिखित में से कौन सा करता है?
(A) विद्यालय के घंटों के दौरान कक्षा शिक्षण के अवलोकन (Observation) में एक भौतिक या संरचनात्मक सीमा
(B) नेता अपने व्यवहार को कैसे देखते हैं और दूसरे इसे कैसे देखते हैं, इसके बीच का बेमेल (Mismatch)
(C) वर्तमान प्रशासनिक नियमों (Administrative Rules) और अवकाश प्रावधानों (Leave Provisions) के संबंध में ज्ञान की व्यवस्थित कमी
(D) एक सकारात्मक माहौल बनाए रखने के लिए कर्मचारियों की शिकायतों की उपेक्षा करने का एक सचेत प्रशासनिक निर्णय

12. भावनात्मक आत्म-जागरुकता (Emotional Self-awareness) में अपनी भावनाओं और उनके प्रभाव को समझना शामिल है। एक प्राचार्य में उच्च भावनात्मक आत्म-जागरुकता होने का सबसे प्रत्यक्ष परिणाम निम्नलिखित में से कौन सा है?
(A) संगठनात्मक लक्ष्यों को प्राप्त करने के लिए कर्मचारियों की भावनात्मक प्रतिक्रियाओं में हेरफेर करने की रणनीतिक क्षमता
(B) यह पहचानना कि व्यक्तिगत मनोदशाएं विद्यालय के माहौल (School Climate) और निर्णय लेने को कैसे प्रभावित करती हैं
(C) यह पूर्ण गारंटी कि विद्यालय परिसर में कर्मचारियों के बीच कभी भी पारस्परिक संघर्ष (Interpersonal Conflict) नहीं होगा
(D) जटिल मात्रात्मक विद्यालय प्रदर्शन डेटा को तेजी से संसाधित करने का तकनीकी कौशल

13. नेतृत्व प्रशिक्षण (Leadership Training) में प्राचार्य की आत्म-जागरुकता को बढ़ाने के लिए अक्सर किस प्रसिद्ध मनोवैज्ञानिक उपकरण का उपयोग किया जाता है, जो स्वयं को क्या पता है बनाम दूसरों को क्या पता है, इसकी तुलना करता है?
(A) जोहारी विंडो (The Johari Window)
(B) मायर्स-ब्रिग्स टाइप इंडिकेटर (The Myers-Briggs Type Indicator - MBTI)
(C) मैस्लो पदानुक्रम (The Maslow Hierarchy)
(D) डेल्फी तकनीक (The Delphi Technique)

14. एक प्राचार्य जो प्रशासनिक चुनौतियों (Administrative Challenges) पर अपनी दैनिक प्रतिक्रियाओं को डायरी में लिखने (Journaling) पर अत्यधिक निर्भर रहता है, वह भावनात्मक बुद्धिमत्ता (Emotional Intelligence) के किस क्षेत्र को विकसित करने का सक्रिय प्रयास कर रहा है?

65. (A) संवेदनशील व्यक्तिगत डेटा को कड़ाई से उन अधिकारियों तक सीमित रखना जिनके निर्दिष्ट कर्तव्यों के लिए पहुंच की आवश्यकता होती है।
'जानने की आवश्यकता' (Need-to-Know) का सिद्धांत यह निर्धारित करता है कि संवेदनशील प्रशासनिक, व्यक्तिगत या शैक्षणिक जानकारी तक पहुँच केवल उन अधिकृत व्यक्तियों तक सीमित होनी चाहिए जिन्हें अपने विशिष्ट कर्तव्यों के निर्वहन हेतु उसकी वास्तविक आवश्यकता है। यह सिद्धांत गोपनीयता और डेटा सुरक्षा की पूर्ण रक्षा प्रदान करता है।

66. (C) स्पष्ट गोपनीयता नीतियों (Confidentiality Policies) के तहत पासवर्ड सुरक्षा और लॉक किए गए स्टोरेज के माध्यम से डेटा एक्सेस को प्रतिबंधित करना।
छात्र रिकॉर्ड की सुरक्षा हेतु प्रशासनिक स्तर पर स्पष्ट गोपनीयता नीतियां (Confidentiality Policies) लागू की जानी चाहिए। भौतिक फाइलों को सुरक्षित स्टोरेज में रखना तथा डिजिटल डेटा को पासवर्ड से सुरक्षित करके पहुँच को सीमित करना डेटा प्रबंधन की एक अत्यंत आवश्यक नैतिक जिम्मेदारी है जो डेटा सुरक्षित रखती है।

67. (A) चिकित्सा निदान को कड़ाई से गोपनीय रखते हुए अवकाश आवेदन पर कार्रवाई करें।
किसी कर्मचारी की चिकित्सीय स्थिति और स्वास्थ्य रिकॉर्ड अत्यंत संवेदनशील व्यक्तिगत जानकारी होते हैं। नैतिक स्कूल प्रशासन का कर्तव्य है कि वह शिक्षक के अवकाश आवेदन पर नियमानुसार कार्रवाई करे, लेकिन उसके विशिष्ट चिकित्सा निदान को पूर्णतः गोपनीय रखे, ताकि कर्मचारी की निजता का सम्मान हो और भेदभाव से बचाव हो।

68. (D) अनुरोध को अस्वीकार करें, क्योंकि अभिभावकों की सहमति के बिना वाणिज्यिक संस्थाओं के साथ छात्र डेटा साझा करना गोपनीयता का उल्लंघन करता है।
छात्रों की व्यक्तिगत संपर्क जानकारी उनकी गोपनीय संपत्ति है। अभिभावकों या छात्रों की स्पष्ट सहमति के बिना बाह्य वाणिज्यिक एजेंसियों या कोचिंग संस्थानों के साथ इस प्रकार का डेटा साझा करना निजता के अधिकार और डेटा गोपनीयता मानकों का गंभीर उल्लंघन है। अतः ऐसे अनुरोधों को अस्वीकार करना प्राचार्य का कर्तव्य है।

69. (B) केवल शैक्षणिक और प्रशासनिक उद्देश्यों के लिए कड़ाई से आवश्यक व्यक्तिगत डेटा एकत्र करना।
डिजिटल युग में 'डेटा न्यूनतमकरण' (Data Minimization) का नैतिक सिद्धांत यह निर्देशित करता है कि शैक्षणिक संस्थानों द्वारा केवल वही व्यक्तिगत डेटा एकत्र किया जाना चाहिए जो शैक्षणिक और प्रशासनिक कार्यों के संचालन हेतु अनिवार्य रूप से आवश्यक हो। अनावश्यक व्यक्तिगत डेटा एकत्र करना निजता के उल्लंघन के जोखिम को बढ़ाता है।

70. (C) व्यक्तिगत हित संभावित रूप से प्रशासक की आधिकारिक निष्पक्षता और कर्तव्य से समझौता करते हैं।
शैक्षिक प्रबंधन में 'हितों का टकराव' (Conflict of Interest) उस स्थिति को दर्शाता है जहाँ किसी प्रशासक के व्यक्तिगत, वित्तीय या निजी हित उनके आधिकारिक कर्तव्यों, निष्पक्ष निर्णय लेने की प्रक्रिया और पेशेवर वस्तुनिष्ठता को प्रभावित कर सकते हैं। ऐसी स्थितियों से बचना और प्रकटीकरण करना सत्यनिष्ठा हेतु अत्यंत आवश्यक है।

71. (A) P-2, Q-1
धन संबंधी हितों का टकराव (Pecuniary Conflict of Interest) तब होता है जब प्रशासक का किसी निर्णय से प्रत्यक्ष वित्तीय लाभ जुड़ा हो, जैसे अपनी कंपनी को ठेका देना। गैर-धन संबंधी हितों का टकराव (Non-Pecuniary Conflict of Interest) में व्यक्तिगत संबंध शामिल होते हैं, जैसे रिश्तेदार की जाँच समिति में बैठना।

72. (B) II, III, I, IV
हितों के टकराव को संभालने का सही नैतिक क्रम यह है: सबसे पहले संभावित टकराव की पहचान करना (II), फिर सक्षम अधिकारियों के समक्ष इसका पारदर्शी खुलासा करना (III), इसके बाद स्वयं को निर्णय प्रक्रिया से अलग करना (I), और अंत में निर्णय को स्वतंत्र समिति को सौंपना (IV) है।

73. (B) नियमित स्कूल समय के बाद नामांकित छात्रों को सशुल्क निजी ट्यूशन में शामिल होने के लिए मजबूर करता है।
अपने ही विद्यालय के नामांकित छात्रों को नियमित कक्षाओं के बाद सशुल्क निजी ट्यूशन लेने के लिए मजबूर करना एक गंभीर हितों का टकराव (Conflict of Interest) और अनैतिक कृत्य है। यह शिक्षक के मूल्यांकन की वस्तुनिष्ठता को प्रभावित करता है और छात्रों का आर्थिक शोषण करता है जो अस्वीकार्य है।

74. (B) संबंध का खुलासा करना और एक स्वतंत्र पैनल को बोलियों का मूल्यांकन करने देने के लिए उप-प्राचार्य को खरीद से हटाना।
खरीद प्रक्रिया में किसी अधिकारी का रिश्तेदार शामिल होने पर हितों के टकराव को दूर करने का नैतिक तरीका यह है कि पारिवारिक संबंध का लिखित खुलासा किया जाए। तत्पश्चात संबंधित अधिकारी को खरीद प्रक्रिया से अलग कर दिया जाना चाहिए तथा मूल्यांकन कार्य एक स्वतंत्र पैनल को सौंपा जाना चाहिए।

75. (A) प्रशासनिक सत्यनिष्ठा में जनता के विश्वास और हितधारकों के भरोसे को समाप्त करता है।
भले ही प्रशासक पूर्ण निष्पक्षता से कार्य करे, किंतु एक 'दृश्यमान' (Perceived) हितों का टकराव जनता और हितधारकों के मन में संदेह उत्पन्न करता है। इससे संस्थागत सत्यनिष्ठा, पारदर्शिता और सार्वजनिक विश्वास को भारी क्षति पहुँचती है। अतः प्रशासकों को वास्तविक तथा संभावित हितों के टकराव से सदैव बचना चाहिए।

76. (C) संभावित हितों के टकराव को संभालने के लिए निर्णय लेने की भूमिका से हटना।
'अलग होना/त्याग करना' (Recusal) एक नैतिक और कानूनी व्यवस्था है, जिसका उपयोग तब किया जाता है जब कोई

Downloaded from www.pdf.tube

लिया जाता है। भर्ती प्रक्रिया में यह प्रभाव निष्पक्ष और सटीक मूल्यांकन में बाधा उत्पन्न करता है।

33. (A) स्थापित योग्यता मानदंडों के आधार पर आधिकारिक डीपीसी (DPC) कार्यवृत्त (Minutes of Meeting) में स्पष्ट, वस्तुनिष्ठ मूल्यांकन कारणों को दर्ज करके।
विभागीय पदोन्नति समिति (DPC) के संचालन में पारदर्शिता स्थापित करने का सर्वोत्तम तरीका आधिकारिक बैठकों के कार्यवृत्त (Minutes of Meeting) में स्पष्ट, वस्तुनिष्ठ और योग्यता-आधारित कारणों को लिखित रूप में दर्ज करना है। इससे निर्णयों की निष्पक्षता सुनिश्चित होती है और मनमाने प्रशासनिक पक्षपात की संभावना पूर्णतः समाप्त हो जाती है।

34. (C) "क्या आप अगले दो वर्षों में बच्चे पैदा करने की योजना बना रहे हैं?"
भर्ती साक्षात्कार के दौरान किसी उम्मीदवार से उनके पारिवारिक नियोजन, वैवाहिक स्थिति या व्यक्तिगत जीवन के बारे में प्रश्न पूछना अनैतिक, गैर-प्रासंगिक और संभावित रूप से भेदभावपूर्ण माना जाता है। साक्षात्कार के प्रश्न केवल आवेदक की व्यावसायिक योग्यताओं, शिक्षण दक्षता और पद के अनुकूल क्षमताओं पर ही आधारित होने चाहिए।

35. (A) दुर्विनियोग (Misappropriation)
आधिकारिक उद्देश्यों हेतु एकत्र की गई सार्वजनिक या संस्थागत राशि का अस्थायी रूप से भी व्यक्तिगत उपयोग करना वित्तीय दुर्विनियोग (Misappropriation) कहलाता है। यह कृत्य गंभीर अनैतिकता, वित्तीय धोखाधड़ी तथा प्रशासनिक नियमों का उल्लंघन है, जिसके लिए कर्मचारी के विरुद्ध कठोर अनुशासनात्मक और कानूनी कार्रवाई का स्पष्ट प्रावधान होता है।

36. (D) व्यय उस सीमा से अधिक नहीं होना चाहिए जो अवसर की मांग हो, और व्यक्तिगत निधियों का प्रबंधन करने वाले सामान्य समझ वाले व्यक्ति की सतर्कता बरतनी चाहिए।
सार्वजनिक वित्तीय प्रबंधन में 'औचित्य का सिद्धांत' (Principle of Propriety) यह आदेश देता है कि सरकारी या संस्थागत धनराशि व्यय करते समय अधिकारी उतनी ही सतर्कता और मितव्ययिता बरते जितनी वह अपनी निजी धनराशि व्यय करते समय बरतता है। व्यय केवल वास्तविक आवश्यकता तक सीमित होना चाहिए तथा वित्तीय फिजूलखर्ची से बचना अनिवार्य है।

37. (A) केवल I, II, और III
पीटीए कोष का निजी विलासिता हेतु उपयोग, खुली निविदा से बचने के लिए खरीद को विभाजित करना, तथा कैश बुक में गलतियाँ करना वित्तीय नीतिशास्त्र का उल्लंघन है। इसके अतिरिक्त, विक्रेताओं से महंगे उपहार स्वीकार करना स्पष्ट रूप से अनैतिक और रिश्वतखोरी की श्रेणी में आता है, चाहे कीमतें कम हों।

38. (C) अनुचित, क्योंकि बिलों को गलत साबित करना और बंधी हुई निधियों का पुन आवंटन करना वित्तीय सत्यनिष्ठा (Financial Integrity) और लेखांकन नियमों का उल्लंघन करता है।
यद्यपि पुस्तकालय की आवश्यकता वास्तविक हो सकती है, किंतु बंधी हुई निधियों का अनुचित पुनरावंटन और जाली बिल बनाकर मदों में हेरफेर करना वित्तीय सत्यनिष्ठा (Financial Integrity) और लेखांकन नियमों का गंभीर उल्लंघन है। नैतिक प्रबंधन में अच्छे उद्देश्य हेतु गलत साधनों का प्रयोग करना कभी भी प्रशासनिक रूप से स्वीकार्य नहीं होता।

39. (D) संस्थागत निधियों को ट्रस्ट (न्यास) में रखता है, जो कानूनी और नैतिक रूप से केवल विद्यालय और उसके छात्रों के लाभ के लिए उनका प्रबंधन करने के लिए बाध्य है।
'प्रत्ययी' (Fiduciary) क्षमता का तात्पर्य है कि प्राचार्य संस्थागत निधियों का स्वामी नहीं बल्कि एक न्यासी या ट्रस्टी होता है। वह कानूनी और नैतिक रूप से इन निधियों को केवल विद्यालय के विकास तथा छात्रों के शैक्षणिक कल्याण हेतु पारदर्शी एवं जवाबदेह तरीके से प्रबंधित करने के लिए बाध्य होता है।

40. (A) वित्तीय जवाबदेही (Financial Accountability) सुनिश्चित करना और अनैतिक राजकोषीय प्रथाओं को रोकना।
विद्यालय के खातों का नियमित आंतरिक और बाह्य अंकेक्षण (Auditing) वित्तीय जवाबदेही (Financial Accountability) सुनिश्चित करने का एक अत्यंत महत्वपूर्ण प्रशासनिक उपकरण है। यह प्रक्रिया वित्तीय विसंगतियों, अनैतिक राजकोषीय प्रथाओं और धन के दुर्विनियोग को रोकने में सहायक होती है तथा संस्थागत पारदर्शिता और राजकोषीय अनुशासन को स्थापित करती है।

41. (A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
गवर्नमेंट ई-मार्केटप्लेस (GeM) पोर्टल का उपयोग खरीद प्रक्रियाओं में मानवीय हेरफेर और अनैतिक सांठगांठ को समाप्त करता है। यह प्रतिस्पर्धी मूल्य निर्धारण और पूर्ण पारदर्शिता सुनिश्चित करके नैतिक वित्तीय प्रबंधन (Financial Management) को बढ़ावा देता है। अतः अभिकथन और कारण दोनों सही हैं तथा कारण अभिकथन की सही व्याख्या प्रस्तुत करता है।

42. (B) दुराचरण को दंडित करने से ध्यान हटाकर नुकसान की भरपाई करने और छात्र को समुदाय में पुनः एकीकृत करने पर ध्यान केंद्रित करना।
प्रतिशोधात्मक न्याय (Retributive Justice) केवल दंड देने पर ध्यान केंद्रित करता है, जबकि पुनर्स्थापनात्मक न्याय (Restorative Justice) व्यवहारगत गलतियों से हुए नुकसान की भरपाई करने, संवाद स्थापित करने और छात्र को सकारात्मक रूप से विद्यालय समुदाय में पुनः एकीकृत करने पर बल देता है। यह सुधार को प्राथमिकता देता है।

43. (A) शारीरिक अनुशासन को रोकने के लिए तुरंत हस्तक्षेप करें, क्योंकि शारीरिक दंड बाल अधिकारों और शिक्षा का अधिकार

NODIA

88. (A) आत्म-जागरूकता, संबंधपरक पारदर्शिता, नैतिक दृष्टिकोण और संतुलित प्रसंस्करण पर।
प्रामाणिक नेतृत्व (Authentic Leadership) मॉडल मुख्य रूप से चार स्तंभों पर आधारित है: उच्च आत्म-जागरूकता, संबंधपरक पारदर्शिता, सुदृढ़ आंतरिक नैतिक दृष्टिकोण, और निष्पक्ष तथा संतुलित प्रसंस्करण। यह मॉडल नेताओं को अपनी व्यक्तिगत मान्यताओं के प्रति ईमानदार रहने और हितधारकों के साथ पारदर्शी संबंध स्थापित करने के लिए प्रेरित करता है।

89. (B) निर्णय लेने के अधिकार को साझा करके और पेशेवर विशेषज्ञता को मूल्य देकर कर्मचारियों को सशक्त बनाता है।
वितरित नेतृत्व (Distributed Leadership) तब एक नैतिक मॉडल बन जाता है जब प्राचार्य एकल सत्तावादी नियंत्रण को छोड़कर निर्णय लेने का अधिकार कर्मचारियों के साथ साझा करता है। शिक्षकों की पेशेवर विशेषज्ञता का सम्मान करना और उन्हें सशक्त बनाना लोकतांत्रिक मूल्यों और नैतिक प्रशासन को सुदृढ़ आधार प्रदान करता है।

90. (B) संचार, मॉडलिंग और सुदृढीकरण प्रणालियों के माध्यम से नेतृत्व में नीतिशास्त्र को सक्रिय रूप से एकीकृत करना।
एक 'नैतिक व्यक्ति' स्वयं नैतिक मूल्यों का पालन करता है, जबकि एक 'नैतिक प्रबंधक' (Moral Manager) अपने कार्यों, संचार, व्यक्तिगत रोल-मॉडलिंग और संस्थागत सुदृढीकरण प्रणालियों के माध्यम से नैतिक व्यवहार को संगठन में सक्रिय रूप से एकीकृत करता है। वह स्पष्ट नैतिक मानकों की स्थापना भी लगातार करता रहता है।

91. (A) आंतरिक नैतिक प्रतिबद्धता को बढ़ावा देने के बजाय आकस्मिक पुरस्कारों और प्रतिबंधों पर अत्यधिक निर्भर करता है।
लेन-देन नेतृत्व (Transactional Leadership) बाह्य पुरस्कारों, आकस्मिक लाभों और दंडात्मक प्रतिबंधों के आदान-प्रदान पर आधारित होता है। यह मॉडल कर्मचारियों के भीतर आंतरिक नैतिक प्रतिबद्धता, साझा मूल्यों या प्रेरणा को विकसित करने में विफल रहता है, जिससे लंबे समय में संस्था में केवल औपचारिक अनुपालन ही निर्मित हो पाता है।

92. (C) सम्मान, सत्यनिष्ठा और समानता जैसे मुख्य मूल्यों के साथ संस्थागत लक्ष्यों और व्यवहारों को संरेखित करना।
मूल्य-आधारित नेतृत्व (Value-based Leadership) संस्थागत संचालन और निर्णय निर्माण प्रक्रिया को सम्मान, सत्यनिष्ठा, निष्पक्षता और समानता जैसे मूलभूत नैतिक मूल्यों के साथ संरेखित करने पर बल देता है। यह नेतृत्व केवल प्रशासनिक दक्षता को प्राथमिकता न देकर संगठन में नैतिक संस्कृति और दीर्घकालिक विश्वास को सुदृढ़ आधार प्रदान करता है।

93. (D) देखभाल का नीतिशास्त्र (Ethic of Care)
देखभाल का नीतिशास्त्र (Ethic of Care) पारस्परिक संबंधों, सहानुभूति, व्यक्तिगत भलाई और दूसरों की आवश्यकताओं के प्रति संवेदनशीलता पर बल देता है। जब एक प्राचार्य नए शिक्षकों के संघर्षों को समझने और उन्हें सहानुभूतिपूर्ण मार्गदर्शन तथा सहायता प्रदान करने में समय लगाता है, तो वह देखभाल के नीतिशास्त्र का प्रयोग करता है।

94. (C) समुदाय के भीतर जनता के विश्वास को कम करना और संस्थागत प्रतिष्ठा को नुकसान पहुंचाना।
विद्यालय प्रबंधन द्वारा नैतिक चूकों (Ethical Lapses) का सबसे विनाशकारी दीर्घकालिक परिणाम संस्था की प्रतिष्ठा का नष्ट होना और समुदाय का जनता में से विश्वास समाप्त होना है। एक बार जनता का विश्वास टूट जाने पर संस्था की साख, नामांकन तथा प्रशासनिक विश्वसनीयता को पुनर्स्थापित करना अत्यधिक कठिन होता है।

95. (B) वैधानिक सेवा अनुशासनात्मक कार्यवाही (Service Disciplinary Proceedings) और धोखाधड़ी के लिए आपराधिक अभियोजन दोनों का सामना करना।
अधिक सरकारी अनुदान प्राप्त करने हेतु नामांकन डेटा को जानबूझकर गलत रूप से प्रस्तुत करना गंभीर वित्तीय धोखाधड़ी और अनैतिक कृत्य है। ऐसी नैतिक चूक के कारण प्राचार्य को वैधानिक सेवा नियमों के तहत अनुशासनात्मक कार्यवाही (Service Disciplinary Proceedings) का सामना करना पड़ता है तथा आपराधिक अभियोजन भी झेलना पड़ता है।

96. (D) संस्थागत सनक को जन्म देना, मनोबल गिराना, और अनैतिक आचरण को सामान्य बनाना।
विद्यालय नेतृत्व द्वारा निरंतर की जाने वाली मामूली नैतिक चूकें समय के साथ पूरे संगठन में अनैतिक आचरण को सामान्य बना देती हैं। इससे कर्मचारियों और शिक्षकों के मनोबल में भारी गिरावट आती है, संस्थागत सनक (Cynicism) पनपती है तथा नैतिक मानकों के प्रति उदासीनता का माहौल निर्मित होता है।

97. (A) II, I, IV, III
किसी गंभीर नैतिक चूक पर अनुशासनात्मक कार्रवाई का सही क्रम है: सबसे पहले प्रथम दृष्टया मामला स्थापित करने के लिए प्रारंभिक जांच (II) की जाती है, तत्पश्चात औपचारिक आरोप पत्र (I) जारी किया जाता है। फिर आरोपित अधिकारी द्वारा बचाव बयान (IV) प्रस्तुत किया जाता है और अंत में जांच अधिकारी की नियुक्ति (III) होती है।

98. (C) अपराधबोध या पश्चाताप की व्यक्तिगत भावनाओं को कम करने के लिए अनैतिक कार्यों को तर्कसंगत बनाना।
नैतिक विलगता (Moral Disengagement) एक ऐसा मनोवैज्ञानिक तंत्र है जिसके माध्यम से व्यक्ति अपने स्वयं के अनैतिक या गलत आचरण को तर्कसंगत ठहराने का प्रयास करते हैं। ऐसा करने से वे अपने आचरण से उत्पन्न अपराधबोध, आत्म-ग्लानि या पश्चाताप की भावनाओं को कम कर लेते हैं और अनैतिकता को अपनाते हैं।

Click Here to Buy book on Flipkart

की सीमाओं का स्पष्ट उल्लंघन है। यह आचरण पद के दुरुपयोग और हितों के टकराव को जन्म देता है, जिससे प्राचार्य की प्रशासनिक निष्पक्षता और संस्था की साख गंभीर रूप से क्षतिग्रस्त होती है तथा अनैतिकता पनपती है।

55. (D) व्यक्तिगत सांस्कृतिक पूर्वाग्रहों को पहचानना और सम्मान के साथ विद्यालय के परिवारों की विविध विरासत को समझना।
सांस्कृतिक दक्षता (Cultural Competence) एक ऐसा नैतिक गुण है जिसके अंतर्गत शैक्षिक नेता अपने स्वयं के पूर्वाग्रहों को पहचानता है और छात्रों तथा उनके परिवारों की विविध सांस्कृतिक पृष्ठभूमि और विरासत का सम्मान करता है। यह दृष्टिकोण समावेशी वातावरण निर्मित करता है और सभी परिवारों के साथ न्यायसंगत संबंध स्थापित करता है।

56. (A) दैनिक आचरण को निर्देशित करने के लिए पेशेवर अपेक्षाओं और नैतिक सीमाओं का एक साझा ढांचा तैयार करना।
आचार संहिता (Code of Conduct) का प्राथमिक उद्देश्य विद्यालय प्रशासकों और कर्मचारियों के दैनिक आचरण हेतु स्पष्ट सीमाओं, नैतिक मूल्यों और पेशेवर अपेक्षाओं का एक साझा ढांचा स्थापित करना है। यह ढांचा कर्मचारियों को निष्पक्ष निर्णय लेने में सक्षम बनाता है तथा संस्थागत सत्यनिष्ठा और जवाबदेही को सुदृढ़ करता है।

57. (B) केवल I, III, और IV
आचार संहिता के अनुसार विद्यालय प्रशासकों को पूर्ण सत्यनिष्ठा बनाए रखनी होती है, लोक सेवक के अनुपयुक्त आचरण से बचना होता है तथा राजनीतिक तटस्थता का पालन करना होता है। किंतु, विद्यालय समय के दौरान अतिरिक्त आय हेतु निजी व्यवसाय या रोजगार करना आचार संहिता का उल्लंघन माना जाता है।

58. (B) स्पष्ट नियमों के अभाव में भी सुदृढ़, सक्रिय निर्णय लेने के लिए नैतिक सिद्धांतों को आंतरिक बनाना।
पेशेवर नीतिशास्त्र (Professional Ethics) केवल लिखित आचार संहिता तक सीमित नहीं है। यह प्रशासक से अपेक्षा करता है कि वह नैतिक सिद्धांतों को इस हद तक आंतरिक बनाए कि स्पष्ट नियमों के अभाव में भी वह विवेकपूर्ण, न्यायसंगत और संस्थागत हित में सक्रिय निर्णय ले सके और निष्पक्ष वातावरण बनाए।

59. (A) भावी पीढ़ियों को आकार देने के लिए गहरी सामाजिक जिम्मेदारी वाला एक महत्वपूर्ण सार्वजनिक सेवा कार्य।
पेशेवर नीतिशास्त्र (Professional Ethics) के अनुसार शिक्षण कार्य केवल एक रोजगार नहीं, बल्कि भावी पीढ़ियों का निर्माण करने वाला एक महत्वपूर्ण सामाजिक एवं नैतिक दायित्व है। एक प्राचार्य को इस पेशे को समाज के बौद्धिक, नैतिक और सांस्कृतिक विकास के प्रति समर्पित एक उच्च सार्वजनिक सेवा के रूप में देखना चाहिए।

60. (C) साझा नैतिक मूल्यों और संस्थागत उद्देश्य को परिभाषित करके स्व-शासन को प्रेरित करना।
अनुपालन-आधारित संहिता केवल बाहरी दंड और नियमों के डर पर केंद्रित होती है, जबकि 'मूल्य-आधारित' आचार संहिता (Value-based Code of Conduct) कर्मचारियों के भीतर साझा नैतिक मूल्यों, सत्यनिष्ठा और संस्थागत उद्देश्य को विकसित करती है। यह बाह्य नियंत्रण के बजाय आंतरिक विवेक और स्व-शासन (Self-governance) की भावना को सक्रियता से प्रेरित करती है।

61. (D) अपने स्वयं के प्रशासनिक कार्यों में वांछित नैतिक व्यवहार को लगातार मॉडल (प्रदर्शित) करना।
आचार संहिता का अनुपालन सुनिश्चित करने का सबसे प्रभावशाली और टिकाऊ तरीका यह है कि नेतृत्व अपने स्वयं के निर्णयों और आचरण में नैतिक मूल्यों को प्रदर्शित (Role Modeling) करे। जब प्रशासक ईमानदारी और पारदर्शिता का स्वयं आचरण करता है, तो कर्मचारी संहिता का स्वतः पालन करने हेतु प्रेरित होते हैं।

NODIA

62. (B) II, III, IV, I
आचार संहिता के पहली बार किए गए मामूली उल्लंघन को संबोधित करते समय सबसे पहले अनौपचारिक तथ्य-अन्वेषण (II) करना चाहिए। इसके पश्चात् कर्मचारी को मौखिक परामर्श एवं सुधार का अवसर प्रदान किया जाना चाहिए (III)। फिर उसके व्यवहार का अवलोकन (IV) करना चाहिए। तदुपरान्त आवश्यक होने पर नोटिस जारी करें (I)।

63. (B) विश्वसनीय संदेह मौजूद है कि एक बच्चे को घर पर गंभीर शारीरिक शोषण का सामना करना पड़ रहा है, जो बाल संरक्षण कानूनों के तहत अनिवार्य रिपोर्टिंग दायित्वों को ट्रिगर करता है।
यद्यपि छात्र रिकॉर्ड की गोपनीयता (Confidentiality) बनाए रखना महत्वपूर्ण है, किंतु जब किसी बच्चे के स्वास्थ्य, जीवन या शारीरिक सुरक्षा पर गंभीर खतरा मंडरा रहा हो (जैसे बाल शोषण), तब गोपनीयता के नियम को उल्लंघित करके रिपोर्टिंग करना कानूनी एवं नैतिक दायित्व बन जाता है। बाल सुरक्षा सदैव सर्वोपरि होती है।

64. (D) गोपनीयता को ओवरराइड करते हुए छात्र सुरक्षा सुनिश्चित करने के लिए माता-पिता और मानसिक स्वास्थ्य पेशेवरों को तुरंत शामिल करें।
जब किसी छात्र के जीवन या सुरक्षा को गंभीर खतरा (जैसे आत्म-हानि का विचार) होता है, तो छात्र की सुरक्षा का नैतिक दायित्व गोपनीयता (Confidentiality) बनाए रखने की आवश्यकता से अधिक महत्वपूर्ण हो जाता है। ऐसी स्थिति में प्राचार्य का कर्तव्य अभिभावकों और मानसिक स्वास्थ्य विशेषज्ञों को तत्काल सूचित करना है।

अध्याय 18
भावनात्मक बुद्धिमत्ता

1. भावनात्मक बुद्धिमत्ता (Emotional Intelligence) की अवधारणा को पहली बार शैक्षणिक साहित्य में औपचारिक रूप से निम्नलिखित में से शोधकर्ताओं के किस युग्म द्वारा संकल्पित और परिभाषित किया गया था?
(A) डेनियल गोलमैन और रिचर्ड बॉयत्ज़िस (Daniel Goleman and Richard Boyatzis)
(B) पीटर सालोवे और जॉन मेयर (Peter Salovey and John Mayer)
(C) रेवेन बार-ऑन और हावर्ड गार्डनर (Reuven Bar-On and Howard Gardner)
(D) पॉल एकमैन और रॉबर्ट स्टर्नबर्ग (Paul Ekman and Robert Sternberg)

2. शैक्षिक प्रबंधन (Educational Management) के संदर्भ में निम्नलिखित में से कौन सा विकल्प भावनात्मक बुद्धिमत्ता (Emotional Intelligence) को सर्वोत्तम रूप से परिभाषित करता है?
(A) प्रशासनिक नियमों (Administrative Rules) को सटीकता से याद रखने और लागू करने की संज्ञानात्मक क्षमता (Cognitive Capacity)
(B) वैधानिक कर्तव्यों (Statutory Duties) का पालन करते हुए सभी व्यक्तिगत भावनाओं को दबाने की क्षमता
(C) जन्मजात व्यक्तित्व विशेषता (Personality Trait) जो एक नेता को अधीनस्थों (Subordinates) से बिना सवाल किए आज्ञाकारिता प्राप्त करने की अनुमति देती है
(D) सोच और कार्रवाई को निर्देशित करने के लिए स्वयं और दूसरों में भावनाओं को समझने, नियंत्रित करने और मूल्यांकन करने की क्षमता

3. संगठनात्मक नेतृत्व (Organizational Leadership) के संदर्भ में, भावनात्मक बुद्धिमत्ता (Emotional Intelligence) मौलिक रूप से मानक संज्ञानात्मक क्षमता (IQ) से भिन्न होती है। निम्नलिखित में से कौन सी विशेषता केवल EI से जुड़ी है न कि IQ से?
(A) पारस्परिक गत्यात्मकता (Interpersonal Dynamics) को प्रबंधित करने और आवेगों को स्व-नियंत्रित (Self-Regulate) करने की क्षमता
(B) स्थानिक तर्क (Spatial Reasoning) और पैटर्न पहचान
(C) कार्यशील स्मृति क्षमता (Working Memory Capacity) और प्रसंस्करण गति
(D) जटिल निगमनात्मक तार्किक संचालन (Deductive Logical Operations) करने की क्षमता

4. भावनात्मक बुद्धिमत्ता (Emotional Intelligence) का निम्नलिखित में से कौन सा मॉडल विशेष रूप से भावनात्मक क्षमताओं पर केंद्रित है, जो EI को विशेषताओं और दक्षताओं के मिश्रण के बजाय एक शुद्ध संज्ञानात्मक क्षमता (Cognitive Ability) के रूप में मानता है?
(A) गोलमैन का दक्षता मॉडल (Goleman's Competency Model)
(B) बार-ऑन का भावनात्मक-सामाजिक बुद्धिमत्ता मॉडल (Bar-On's Emotional-Social Intelligence Model)
(C) मेयर और सालोवे का क्षमता मॉडल (Mayer and Salovey's Ability Model)
(D) बॉयत्ज़िस का जानबूझकर परिवर्तन मॉडल (Boyatzis's Intentional Change Model)

5. एक विवादास्पद नई प्रशासनिक नीति (Administrative Policy) के कार्यान्वयन के दौरान उच्च स्तर की भावनात्मक बुद्धिमत्ता (Emotional Intelligence) प्राथमिक रूप से एक संस्था प्रमुख (Head of School) को कैसे लाभ पहुँचाती है?
(A) प्रमुख को कर्मचारियों की चिंताओं का पूर्वाभास करने और सहानुभूति (Empathy) के साथ परिवर्तनों को संप्रेषित करने में मदद करके
(B) प्रमुख को अनुशासनात्मक धमकियों के माध्यम से अनुपालन (Compliance) को आक्रामक रूप से लागू करने में सक्षम बनाकर
(C) प्रमुख को नकारात्मक प्रतिक्रिया की पूरी तरह से उपेक्षा करने और पूरी तरह से लक्ष्यों पर ध्यान केंद्रित करने की अनुमति देकर
(D) प्रमुख को कर्मचारियों के अनुकूल नीति को फिर से लिखने की संज्ञानात्मक क्षमता देकर

6. डेनियल गोलमैन के भावनात्मक बुद्धिमत्ता (Emotional Intelligence) के मिश्रित मॉडल ने मूल रूप से EI को पाँच मुख्य घटकों में वर्गीकृत किया था। निम्नलिखित में से कौन सा इन पाँच घटकों में से एक नहीं है?
(A) आत्म-जागरूकता (Self-awareness)
(B) आत्म-नियमन (Self-regulation)
(C) आंतरिक प्रेरणा (Intrinsic Motivation)
(D) तरल बुद्धिमत्ता (Fluid Intelligence)

NODIA

प्रशासक अपने व्यक्तिगत या वित्तीय हितों के कारण किसी निर्णय लेने की प्रक्रिया से स्वयं को हटा लेता है। यह व्यवस्था निष्पक्षता और संस्थागत सत्यनिष्ठा को बनाए रखने में सहायक होती है।

77. (D) एक आंतरिक व्यक्ति जो किसी संगठन के भीतर अवैध, अनैतिक या खतरनाक गतिविधियों की रिपोर्ट करता है।
संगठनात्मक नीतिशास्त्र में 'व्हिसलब्लोअर' (Whistleblower) वह आंतरिक कर्मचारी या व्यक्ति होता है जो संस्थान के भीतर हो रहे भ्रष्टाचार, अवैध गतिविधियों, वित्तीय धोखाधड़ी या अनैतिक आचरण को उजागर करता है और सक्षम अधिकारियों या बाह्य एजेंसियों को इसकी रिपोर्ट करता है ताकि सार्वजनिक हित की पूर्णतया सुरक्षा की जा सके।

78. (C) सार्वजनिक हित के गलत कामों को उजागर करने वाले व्यक्तियों को प्रशासनिक प्रतिशोध से बचाना।
व्हिसलब्लोअर संरक्षण (Whistleblower Protection) का मौलिक नैतिक सिद्धांत उन साहसी व्यक्तियों की सुरक्षा करना है जो सार्वजनिक हित में संस्थान के गलत कार्यों और भ्रष्टाचार को उजागर करते हैं। ऐसे व्यक्तियों को प्रशासनिक उत्पीड़न, बर्खास्तगी या प्रतिशोध से सुरक्षा प्रदान करना संगठन में सत्यनिष्ठा बनाए रखने हेतु अत्यंत आवश्यक है।

79. (B) P-2, Q-1
आंतरिक व्हिसलब्लोइंग (Internal Whistleblowing) तब होती है जब कोई कर्मचारी संस्थागत पदानुक्रम के भीतर (जैसे प्राचार्य या प्रबंध समिति) अनैतिक आचरण की रिपोर्ट करता है। बाहरी व्हिसलब्लोइंग (External Whistleblowing) तब होती है जब बाहरी जांच एजेंसियों, मीडिया या स्वतंत्र नियामकों को गलत कार्यों की आधिकारिक सूचना प्रदान की जाती है।

80. (D) दावों के सार को सत्यापित करने के लिए एक गोपनीय प्रारंभिक तथ्य-अन्वेषण जांच करें।
यद्यपि अनाम शिकायतों में व्यक्तिगत पूर्वाग्रह हो सकता है, लेकिन मध्याह्न भोजन के गबन जैसे गंभीर आरोपों की उपेक्षा करना अनैतिक है। प्रशासनिक बुद्धिमत्ता और नैतिक प्रक्रिया की मांग है कि दावों के सार एवं सत्यता को सत्यापित करने हेतु पहले एक गोपनीय प्रारंभिक तथ्य-अन्वेषण (Fact-finding) जाँच आयोजित की जाए।

81. (A) शिकायतों की निष्पक्ष जांच करना और यह सुनिश्चित करना कि व्हिसलब्लोअर उत्पीड़न से सुरक्षित रहें।
विद्यालय में 'निर्भीक अभिव्यक्ति संस्कृति' (Speak-Up Culture) विकसित करने के लिए प्राधिकारियों द्वारा शिकायतों की निष्पक्ष, पारदर्शी और समयबद्ध जाँच सुनिश्चित की जानी चाहिए। इसके साथ ही, रिपोर्ट करने वाले व्यक्तियों (व्हिसलब्लोअर) को किसी भी प्रकार के प्रशासनिक प्रतिशोध या उत्पीड़न से पूर्ण सुरक्षा प्रदान करना अनिवार्य शर्त होती है।

82. (C) शिकायतकर्ता की पहचान की रक्षा करना और उन्हें प्रशासनिक प्रतिशोध से बचाना।
नैतिक विद्यालय नेतृत्व की मूल जिम्मेदारी यह सुनिश्चित करना है कि गलत आचरण उजागर करने वाले शिकायतकर्ता की पहचान गुप्त रखी जाए और उसे किसी भी प्रकार के संस्थागत या प्रशासनिक प्रतिशोध (Retaliation) से बचाया जाए। इससे संस्थान में निष्पक्षता, विश्वास और नैतिक आचरण का सकारात्मक वातावरण सदैव निर्मित होता है।

83. (A) किसी अन्य व्यक्ति को बदनाम करने या परेशान करने के इरादे से जानबूझकर प्रस्तुत किया गया एक झूठा आरोप।
द्वेषपूर्ण शिकायत (Malicious Complaint) की मुख्य विशेषता यह होती है कि वह किसी व्यक्ति को केवल बदनाम करने, निजी द्वेष निकालने या परेशान करने की नीयत से जानबूझकर प्रस्तुत किया गया एक असत्य आरोप होता है। नैतिक प्रबंधन में द्वेषपूर्ण शिकायतों के विरुद्ध कठोर दंडात्मक उपाय अत्यंत आवश्यक होते हैं।

84. (D) सेवक नेतृत्व (Servant Leadership)
सेवक नेतृत्व (Servant Leadership) एक ऐसा नैतिक नेतृत्व मॉडल है जिसमें नेता का ध्यान अपनी व्यक्तिगत शक्ति या सत्ता पर केंद्रित न होकर अधीनस्थ कर्मचारियों, शिक्षकों और छात्रों की आवश्यकताओं, विकास और कल्याण पर होता है। यह मॉडल स्व-हित के स्थान पर दूसरों की सेवा को प्राथमिकता प्रदान करता है।

85. (B) आलोचना का नीतिशास्त्र (Ethic of Critique)
शैक्षिक नेतृत्व के बहुआयामी मॉडल में तीन प्रमुख स्तंभ शामिल हैं: देखभाल का नीतिशास्त्र (Ethic of Care), न्याय का नीतिशास्त्र (Ethic of Justice), और आलोचना का नीतिशास्त्र (Ethic of Critique)। आलोचना का नीतिशास्त्र संस्थागत शक्ति संरचनाओं, प्रणालीगत असमानताओं और अनैतिक पूर्वाग्रहों पर सवाल उठाकर सुधार की दिशा तय करता है।

86. (C) आलोचना का नीतिशास्त्र (Ethic of Critique)
आलोचना का नीतिशास्त्र (Ethic of Critique) नेताओं को विद्यमान नियमों, नीतियों और संस्थागत संरचनाओं की आलोचनात्मक जांच करने के लिए प्रेरित करता है ताकि यह देखा जा सके कि वे किस प्रकार विशिष्ट समूहों को असमान रूप से प्रभावित करती हैं। इसका उद्देश्य प्रणालीगत असमानता को दूर करना होता है।

87. (D) न्याय का नीतिशास्त्र (Ethic of Justice)
न्याय का नीतिशास्त्र (Ethic of Justice) निष्पक्षता, नियमों के समान प्रयोग, अधिकारों की रक्षा और सम्यक प्रक्रिया (Due Process) के निष्पक्ष अनुपालन पर ध्यान केंद्रित करता है। जब एक नैतिक नेता विद्यालय के नियमों को निष्पक्ष रूप से लागू करता है, तो वह न्याय के नीतिशास्त्र को प्रदर्शित करता है।

Downloaded from www.pdf.tube

(A) संबंध प्रबंधन (Relationship Management)
(B) सहानुभूति (Empathy)
(C) आत्म-जागरूकता (Self-awareness)
(D) बाह्य प्रेरणा (Extrinsic Motivation)

15. विद्यालय नेतृत्व (School Leadership) में आत्म-जागरूकता के संबंध में निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:
I. यह नेताओं को अनुशासनात्मक निर्णय लेने से पहले अपने ट्रिगर्स (Triggers) और पूर्वाग्रहों को समझने में सक्षम बनाता है।
II. यह अधीनस्थ कर्मचारियों से स्वचालित अनुपालन (Compliance) की गारंटी देता है।
III. इसमें सहकर्मियों से प्रतिक्रिया (Feedback) मांगने और उस पर चिंतन करने की एक सतत प्रक्रिया शामिल है।
ऊपर दिए गए कथनों में से कौन सा/से सही है/हैं?
(A) केवल I और II
(B) केवल II और III
(C) केवल I और III
(D) I, II और III

16. गोलमैन के मॉडल में, विघटनकारी भावनाओं और आवेगों को प्रबंधित करने की क्षमता को "आत्म-नियमन" (Self-regulation) कहा जाता है। एक विद्यालय प्रशासक (School Administrator) द्वारा निम्नलिखित में से कौन सा व्यवहार खराब आत्म-नियमन का सबसे स्पष्ट संकेतक है?
(A) वरिष्ठ शिक्षकों को जटिल कार्य सौंपना (Delegating)
(B) किसी कर्मचारी के उकसावे वाले ईमेल का उत्तर देने से पहले 24 घंटे का विराम लेना
(C) किसी अभिभावक की शिकायत पर तत्काल गुस्से और रक्षात्मक रवैये के साथ प्रतिक्रिया देना
(D) किसी बड़े व्यय को स्वीकृति देने से पहले वित्तीय नियमों (Financial Rules) का परामर्श लेना

17. डेनियल गोलमैन द्वारा लोकप्रिय शब्द "एमिग्डाला हाइजैक" (Amygdala Hijack), किसी नेता के आत्म-नियमन (Self-regulation) से संबंधित निम्नलिखित में से किस घटना को संदर्भित करता है?
(A) नियोकोर्टिकल कार्यकारी कार्यों का उपयोग करके संकट की स्थिति का व्यवस्थित, तार्किक और सुव्यवस्थित मूल्यांकन
(B) तर्कसंगत विचार को दरकिनार करते हुए, उद्दीपन (Stimulus) के प्रति एक तीव्र भावनात्मक प्रतिक्रिया
(C) क्रोनिक तनाव का सामना करने वाले प्रशासकों द्वारा अनुभव किया जाने वाला क्रमिक मनोवैज्ञानिक बर्नआउट (Burnout) और भावनात्मक थकावट
(D) कठिन प्रशासनिक निर्णय (Administrative Decisions) लेते समय व्यक्तिगत सहानुभूति का जानबूझकर और सचेत दमन

18. एक शिक्षा अधिकारी द्वारा अचानक निरीक्षण (Inspection) के दौरान, विद्यालय के कर्मचारियों के सामने कई प्रशासनिक कमियों (Administrative Deficiencies) को आक्रामक रूप से बताया जाता है। प्राचार्य अपमानित महसूस करता है लेकिन शांत रहता है, नोट्स लेता है, और विनम्रतापूर्वक उत्तर देता है, तथा बाद में इन मुद्दों को व्यवस्थित रूप से हल करने की योजना बनाता है। यह परिदृश्य प्राचार्य की किस उच्च क्षमता को दर्शाता है?
(A) आंतरिक प्रेरणा (Intrinsic Motivation)
(B) सामाजिक जागरूकता (Social Awareness)
(C) सहानुभूति (Empathy)
(D) आत्म-नियमन (Self-regulation)

NODIA

19. भावनात्मक बुद्धिमत्ता (Emotional Intelligence) ढांचे के अनुसार निम्नलिखित में से कौन सी आत्म-नियमन (Self-regulation) की एक प्रमुख उप-दक्षता है?
(A) अनुकूलन क्षमता (Adaptability)
(B) सहानुभूति (Empathy)
(C) संगठनात्मक जागरूकता (Organisational Awareness)
(D) टीम क्षमताएं (Team Capabilities)

20. निम्नलिखित विशेषताओं पर विचार कीजिए:
I. विश्वसनीयता और सत्यनिष्ठा (Integrity)
II. अस्पष्टता और परिवर्तन के साथ सहजता
III. अचानक भावनात्मक विस्फोटों की प्रवृत्ति
IV. निर्णय को स्थगित करना और कार्य करने से पहले सोचना
उपरोक्त में से कौन सी विशेषता उच्च आत्म-नियमन (Self-regulation) वाले विद्यालय नेता की है?
(A) I, II और IV
(B) II, III और IV
(C) केवल I और IV
(D) I, II, III और IV

21. भावनात्मक बुद्धिमत्ता (Emotional Intelligence) के संदर्भ में कौन सा कथन आत्म-जागरूकता (Self-awareness) और आत्म-नियमन (Self-regulation) के बीच सटीक अंतर करता है?
(A) आत्म-जागरूकता (Self-awareness) अपनी भावनाओं को पहचानना है, जबकि आत्म-नियमन (Self-regulation) उन्हें नियंत्रित करना है।
(B) आत्म-जागरूकता व्यक्तिगत भावनाओं को प्रबंधित करने पर केंद्रित है, जबकि आत्म-नियमन दूसरों को समझने पर केंद्रित है।
(C) आत्म-जागरूकता मुख्य रूप से टीम की गत्यात्मकता (Team Dynamics) पर केंद्रित है, जबकि आत्म-नियमन केवल व्यक्तिगत कार्यों पर केंद्रित है।
(D) उनके बीच कोई व्यावहारिक वैचारिक अंतर नहीं है; गोलमैन के मॉडल में वे पूरी तरह से समानार्थी हैं।

Intelligence) और कम आत्म-जागरूकता (Self-awareness)

52. स्टाफ रूम में अक्सर नकारात्मकता फैलाने वाले एक कर्मचारी से निपटते समय, एक भावनात्मक रूप से बुद्धिमान प्राचार्य सबसे अधिक संभावना क्या करेगा?
(A) सभी सहयोगियों के लिए एक मजबूत उदाहरण स्थापित करने के लिए सामान्य स्टाफ बैठकों के दौरान कर्मचारी को सार्वजनिक रूप से फटकारना
(B) बिना किसी पूर्व खोजपूर्ण बातचीत के कर्मचारी के खिलाफ तुरंत प्रशासनिक स्थानांतरण कार्यवाही (Administrative Transfer Proceedings) शुरू करना
(C) सीमाएं निर्धारित करने के लिए आत्म-जागरूकता (Self-awareness), मूल कारणों के लिए सहानुभूति और सामाजिक कौशलों का उपयोग करना
(D) असहज व्यक्तिगत टकराव से बचने के लिए विघटनकारी व्यवहार की पूरी तरह से उपेक्षा करना

53. तनाव कम करना (De-escalation) संघर्ष प्रबंधन में एक महत्वपूर्ण कौशल है। एक क्रुद्ध अभिभावक के साथ अत्यधिक भावनात्मक टकराव को शांत करने के लिए एक भावनात्मक रूप से बुद्धिमान तकनीक क्या है?
(A) शांत, नियंत्रित स्वर (De-escalation Tone) का उपयोग करना और उनकी चिंताओं को प्रतिबिंबित करना
(B) आधिकारिक अधिकार जताने के लिए उनकी तेज आवाज और टकराव वाले स्वर का आक्रामक रूप से मुकाबला करना
(C) उन्हें गलत साबित करने के लिए शिक्षा अधिनियमों (Education Acts) और नियमों की वैधानिक धाराओं का हवाला देना
(D) तुरंत दूर चले जाना और तब तक बोलने से मना करना जब तक वे औपचारिक लिखित शिकायत दर्ज न करा दें

54. एक प्राचार्य विज्ञान और खेल विभागों के बीच संसाधन आवंटन (Resource Allocation) विवाद को हल करने के लिए "जीत-जीत" (Win-Win) बातचीत का उपयोग करता है। यह दृष्टिकोण किस EI विशेषता से सबसे निकटता से जुड़ा हुआ है?
(A) व्यक्तिगत भावनात्मक आत्म-जागरूकता (Self-awareness)
(B) आवेग नियंत्रण और आत्म-नियमन (Self-regulation)
(C) आंतरिक और बाह्य प्रेरणा (Motivation)
(D) सहानुभूति और संबंध प्रबंधन (Relationship Management)

55. दिए गए अभिकथन (Assertion) और कारण (Reason) को ध्यान से पढ़ें और सही विकल्प का चयन करें।
अभिकथन (A): एक नेता में उच्च भावनात्मक बुद्धिमत्ता (Emotional Intelligence) विद्यालय संगठन के भीतर संघर्ष के सभी मामलों को प्रभावी रूप से समाप्त कर देती है।
कारण (R): भावनात्मक रूप से बुद्धिमान नेता सामंजस्यपूर्ण कार्य वातावरण बनाए रखने के लिए भिन्न विचारों को दबाते हैं।
(A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

56. विद्यालय के नेताओं के लिए तनाव प्रबंधन (Stress Management) अत्यधिक रूप से भावनात्मक बुद्धिमत्ता पर निर्भर है। कौन सा EI घटक एक नेता को तनाव के शुरुआती शारीरिक लक्षणों को बर्नआउट (Burnout) की ओर ले जाने से पहले पहचानने की अनुमति देता है?
(A) सामाजिक जागरूकता (Social Awareness)
(B) संबंध प्रबंधन (Relationship Management)
(C) आत्म-जागरुकता (Self-awareness)
(D) सहानुभूति (Empathy)

57. भावना-केंद्रित मुकाबला (Emotion-focused Coping) एक तनाव प्रबंधन रणनीति (Stress Management Strategy) है जिसमें शामिल है:
(A) प्राथमिक बाहरी वातावरण को व्यवस्थित रूप से बदलना या समाप्त करना जो तनाव का कारण बन रहा है
(B) सभी उच्च-दबाव वाले प्रशासनिक कार्यों को स्थायी रूप से अधीनस्थ शिक्षकों को सौंपना
(C) इस उम्मीद में अंतर्निहित पर्यावरणीय तनाव की पूरी तरह से उपेक्षा करना कि यह अपने आप गायब हो जाएगा
(D) तनावपूर्ण स्थिति से जुड़ी आंतरिक भावनात्मक परेशानी को नियंत्रित करना

58. वह परिघटना जहाँ एक प्राचार्य की उच्च चिंता और तनाव का स्तर अनजाने में शिक्षकों और प्रशासनिक कर्मचारियों में फैल जाता है, EI साहित्य में किस नाम से जानी जाती है?
(A) भावनात्मक संक्रमण (Emotional Contagion)
(B) भावनात्मक लचीलापन (Emotional Resilience)
(C) संज्ञानात्मक विषमता (Cognitive Dissonance)
(D) समूह-सोच (Groupthink)

59. नेता के बर्नआउट (Burnout) को रोकने के लिए भावनात्मक बुद्धिमत्ता में निहित निम्नलिखित में से कौन सी एक सक्रिय रणनीति है?
(A) यह सुनिश्चित करने के लिए कि सभी प्रशासनिक फाइलें बिना किसी देरी के निपटाई जाएं, लगातार 14 घंटे काम करना
(B) एक सहायता नेटवर्क का निर्माण करना और असफलताओं के दौरान आत्म-करुणा (Self-compassion) का अभ्यास करना
(C) कर्मचारियों के सामने एक अचूक छवि पेश करने के लिए शारीरिक थकावट की भावनाओं को जानबूझकर दबाना
(D) जब भी प्रशासनिक दबाव अत्यधिक हो जाए, अक्सर

(B) आत्म-नियमन (Self-regulation)
(C) प्रणालीगत सोच (Systems Thinking)
(D) बाह्य प्रेरणा (Extrinsic Motivation)

30. निम्नलिखित में से किसे आमतौर पर EI ढांचे में सहानुभूति (Empathy) क्षेत्र की उप-दक्षता नहीं माना जाता है?
(A) दूसरों का विकास करना और प्रतिभा को पोषित करना
(B) संगठनात्मक टीमों में विविधता का लाभ उठाना
(C) व्यक्तिगत उपलब्धि की प्रेरणा (Achievement Drive)
(D) संगठनात्मक और राजनीतिक जागरूकता (Organisational and Political Awareness)

31. विद्यालय नेतृत्व (School Leadership) में सहानुभूति "संगठनात्मक जागरूकता" (Organisational Awareness) के लिए महत्वपूर्ण है, जो संदर्भित करती है:
(A) शैक्षिक अधिकारियों के वैधानिक संगठनात्मक चार्ट (Organisational Chart) और प्रशासनिक पदानुक्रम (Administrative Hierarchy) को याद रखना
(B) सटीक भौतिक स्टॉक रजिस्टर (Stock Register), वित्तीय रिकॉर्ड (Financial Records) और संस्थागत इन्वेंट्री खातों को बनाए रखना
(C) अभिभावकों के लिए नियमित रूप से एक आधिकारिक मासिक समाचार पत्र और संचार बुलेटिन प्रकाशित करना
(D) विद्यालय के भीतर भावनात्मक धाराओं, शक्ति गत्यात्मकता (Power Dynamics) और राजनीतिक वास्तविकताओं को पढ़ना

32. भावनात्मक बुद्धिमत्ता के संदर्भ में, "सामाजिक कौशल" (Social Skills) मुख्य रूप से संबंधित हैं:
(A) सांस्कृतिक कार्यक्रमों और वार्षिक दिवसों को कुशलतापूर्वक आयोजित करना
(B) अलगाव में उच्च व्यक्तिगत उत्पादकता बनाए रखना
(C) लोगों को वांछित दिशाओं में ले जाने के लिए संबंधों का प्रबंधन (Relationship Management) करना
(D) सेवा नियमों (Service Rules) और आचार संहिता (Code of Conduct) का सख्त पालन लागू करना

33. एक प्राचार्य एक नया योग्यता-आधारित मूल्यांकन (Competency-Based Assessment) प्रारूप लागू करना चाहता है। प्रतिरोध की आशंका जताते हुए, प्राचार्य प्रमुख प्रभावशाली शिक्षकों की पहचान करता है, एक गठबंधन बनाता है, और इसे लागू करने से पहले उनका समर्थन हासिल करने के लिए प्रेरक संचार का उपयोग करता है। किस EI क्षेत्र का सक्रिय रूप से उपयोग किया जा रहा है?
(A) आत्म-जागरूकता (Self-awareness)
(B) सामाजिक कौशल (Social Skills)
(C) सहानुभूति (Empathy)
(D) आत्म-नियमन (Self-regulation)

NODIA

34. गोलमैन के मॉडल में निम्नलिखित में से कौन सा तत्व सामाजिक कौशल (Social Skills) का एक महत्वपूर्ण पहलू है?
(A) भावनात्मक आत्म-जागरूकता (Emotional Self-awareness)
(B) सटीक आत्म-मूल्यांकन (Accurate Self-assessment)
(C) भावनात्मक लचीलापन (Emotional Resilience)
(D) परिवर्तन उत्प्रेरक (Change Catalyst)

35. एक प्राचार्य समय सारणी आवंटन (Timetable Allocation) को लेकर दो वरिष्ठ शिक्षकों के बीच एक कड़वे विवाद में मध्यस्थता करता है। समान आधार ढूंढकर, तनाव को कम करके, और उन्हें पारस्परिक रूप से स्वीकार्य समाधान की ओर ले जाकर, प्राचार्य किसमें दक्षता प्रदर्शित कर रहा है?
(A) संघर्ष प्रबंधन (Conflict Management)
(B) आत्म-नियमन (Self-regulation)
(C) आंतरिक प्रेरणा (Intrinsic Motivation)
(D) संज्ञानात्मक सहानुभूति (Cognitive Empathy)

36. कौन सा कथन नेतृत्व के संदर्भ में सहानुभूति (Empathy) और सामाजिक कौशल (Social Skills) के बीच के संबंध को सटीक रूप से दर्शाता है?
(A) सहानुभूति मुख्य रूप से संवाद करने की बाहरी क्षमता है, जबकि सामाजिक कौशल आंतरिक भावनात्मक आवेग नियंत्रण का प्रतिनिधित्व करते हैं।
(B) सामाजिक कौशल मूलभूत व्यक्तिगत शर्तें हैं जिन्हें सहानुभूति विकसित करने के लिए महारत हासिल करनी होगी।
(C) सहानुभूति दूसरों की भावनात्मक समझ प्रदान करती है, जो सामाजिक कौशलों को लागू करने के लिए आवश्यक है।
(D) सहानुभूति और सामाजिक कौशल पूरी तरह से स्वतंत्र व्यक्तिगत घटक हैं जो कभी भी संगठनात्मक परिवेश में बातचीत नहीं करते हैं।

37. नेतृत्व की सफलता के संदर्भ में जब भावनात्मक बुद्धिमत्ता (EI) की तुलना बुद्धिमत्ता लब्धि (IQ) से की जाती है, तो वर्तमान शोध से पता चलता है कि:
(A) IQ एक बुनियादी प्रवेश आवश्यकता है, जबकि EI शीर्ष नेतृत्व को अलग करती है।
(B) IQ सभी संगठनात्मक क्षेत्रों में असाधारण नेतृत्व क्षमता का एकमात्र निर्धारक है।
(C) EI जन्म से ही आनुवंशिक रूप से विरासत में मिलती है, जबकि IQ को औपचारिक प्रशिक्षण के माध्यम से विकसित किया जा सकता है।
(D) IQ और EI नकारात्मक रूप से जुड़े हुए हैं, जिसका अर्थ है कि उच्च IQ वाले नेताओं में हमेशा कम भावनात्मक बुद्धिमत्ता होती है।

22. भावनात्मक बुद्धिमत्ता (Emotional Intelligence) के संदर्भ में, एक व्यक्तिगत दक्षता (Personal Competence) के रूप में "प्रेरणा" (Motivation) को सख्ती से इस प्रकार परिभाषित किया गया है:
(A) दैनिक शिक्षक उपस्थिति में व्यवस्थित रुप से सुधार करने के लिए वित्तीय प्रोत्साहनों और बोनस का रणनीतिक उपयोग
(B) कार्यस्थल में अनुशासनहीनता को हतोत्साहित करने के लिए सख्त दंडात्मक उपायों और अनुशासनात्मक प्रतिबंधों (Disciplinary Sanctions) का निरंतर प्रशासन
(C) संगठनात्मक अनुपालन (Organizational Compliance) को सख्ती से लागू करने के लिए वैधानिक प्रशासनिक प्रावधानों (Statutory Administrative Provisions) का औपचारिक अनुप्रयोग
(D) केवल उपलब्धि के खातिर उत्कृष्टता के मानकों को प्राप्त करने का आंतरिक जुनून और प्रेरणा

23. एक शिक्षक किसी भी अतिरिक्त वेतन या औपचारिक मान्यता की उम्मीद किए बिना नई शैक्षणिक सामग्री तैयार करने के लिए लगातार स्वेच्छा से आगे आता है, और ऐसा केवल छात्र शिक्षण परिणामों (Learning Outcomes) में सुधार करने की इच्छा से करता है। यह व्यवहार किसका उदाहरण है?
(A) बाह्य प्रेरणा (Extrinsic Motivation)
(B) आंतरिक प्रेरणा (Intrinsic Motivation)
(C) सहानुभूति (Empathy)
(D) सामाजिक कौशल (Social Skills)

24. गोलमैन के EI मॉडल में 'प्रेरणा' (Motivation) क्षेत्र से आमतौर पर निम्नलिखित में से कौन सा उप-घटक जुड़ा हुआ है?
(A) रचनात्मक संघर्ष प्रबंधन और समाधान रणनीतियाँ (Conflict Management)
(B) दूसरों और उनकी आवश्यकताओं को सहानुभूतिपूर्वक समझना
(C) असफलताओं के बावजूद आशावाद (Optimism) और लचीलापन (Resilience)
(D) व्यक्तिगत पारदर्शिता और नैतिक सत्यनिष्ठा (Ethical Integrity)

25. दिए गए अभिकथन (Assertion) और कारण (Reason) को ध्यान से पढ़ें और सही विकल्प का चयन करें।
अभिकथन (A): भावनात्मक रुप से बुद्धिमान नेता अपने प्रदर्शन को बनाए रखने के लिए केवल बाहरी पुरस्कारों के बजाय आंतरिक प्रेरणा (Intrinsic Motivation) पर अत्यधिक निर्भर रहते हैं।
कारण (R): वेतन और पदोन्नति (Promotion) जैसे बाहरी पुरस्कार सार्वजनिक शिक्षा क्षेत्र में पूरी तरह से अप्रभावी हैं।
(A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

26. एक भावनात्मक रूप से बुद्धिमान संस्था प्रमुख (Head of School) एक मजबूत "उपलब्धि की प्रेरणा" (Achievement Drive) प्रदर्शित करता है। इसका मतलब है कि संस्था प्रमुख:
(A) उत्कृष्टता के मानक (Standard of Excellence) में सुधार करने या उसे पूरा करने का प्रयास करता है
(B) व्यक्तिगत पदोन्नति (Promotion) सुरक्षित करने के लिए पड़ोसी स्कूलों के साथ आक्रामक रूप से प्रतिस्पर्धा करता है
(C) छात्रों की भलाई की उपेक्षा करते हुए केवल मात्रात्मक परीक्षा परिणामों पर ध्यान केंद्रित करता है
(D) अपने प्रशासनिक कार्यों के लिए निरंतर सार्वजनिक मान्यता चाहता है

27. प्रशासनिक परिवेश (Administrative Environment) में भावनात्मक बुद्धिमत्ता के एक मुख्य घटक, 'सहानुभूति' (Empathy) को सर्वोत्तम रूप से किस प्रकार परिभाषित किया गया है?
(A) कर्मचारियों द्वारा प्रस्तुत सभी प्रशासनिक शिकायतों और व्यक्तिगत शिकायतों (Grievances) से हमेशा बिना शर्त सहमत होना
(B) दूसरों की भावनात्मक बनावट को समझना और उसके अनुसार उनके साथ व्यवहार करना
(C) उन अधीनस्थ कर्मचारियों (Subordinate Staff) के लिए गहरी सहानुभूति या दया महसूस करना जो अपने दैनिक कार्यभार से जूझ रहे हैं
(D) व्यक्तिगत कठिनाइयों का सामना कर रहे शिक्षकों को समायोजित करने के लिए पेशेवर प्रदर्शन मानकों को व्यवस्थित रुप से कम करना

28. मनोवैज्ञानिक अक्सर विभिन्न प्रकार की सहानुभूति (Empathy) के बीच अंतर करते हैं। किसी अन्य व्यक्ति के दृष्टिकोण और विचार प्रक्रिया को उनकी भावनात्मक स्थिति को साझा किए बिना समझने की क्षमता को क्या कहा जाता है?
(A) भावात्मक सहानुभूति (Affective Empathy)
(B) संज्ञानात्मक सहानुभूति (Cognitive Empathy)
(C) करुणामय सहानुभूति (Compassionate Empathy)
(D) कायिक सहानुभूति (Somatic Empathy)

29. एक उप-प्राचार्य देखता है कि एक नवनियुक्त शिक्षक कक्षा प्रबंधन (Classroom Management) के साथ संघर्ष कर रहा है। मेमो जारी करने के बजाय, उप-प्राचार्य अपने शुरुआती संघर्षों को याद करता है, शिक्षक की चिंता को समझता है, और मेंटरशिप (Mentoring) की पेशकश करता है। यह किसका अनुप्रयोग है?
(A) सहानुभूति (Empathy)

Downloaded from www.pdf.tube

लाभ के लिए विद्यालय संसाधनों का शोषण करने से रोकता है।

ऊपर दिए गए कथनों में से कौन सा/से सही है/हैं?

(A) केवल I और II
(B) केवल II और III
(C) केवल I और III
(D) I, II और III

46. एक शिक्षण पर्यवेक्षण (Instructional Supervision) दौर के दौरान, एक प्राचार्य एक वरिष्ठ शिक्षक को पुरानी शिक्षण पद्धतियों का उपयोग करते हुए पाता है। शिक्षक की सार्वजनिक रूप से आलोचना करने के बजाय, प्राचार्य एक निजी बैठक आयोजित करता है, शिक्षक की लंबी सेवा को स्वीकार करता है, और एक सहयोगात्मक कार्यशाला के माध्यम से आधुनिक शिक्षाशास्त्र (Pedagogy) की अवधारणा को प्रस्तुत करता है। यह क्रिया EI के किस उपयोग को दर्शाती है?

(A) वितरित सहयोगात्मक नेतृत्व (Distributed Collaborative Leadership)
(B) अहस्तक्षेप प्रबंधन (Laissez-faire Management)
(C) शैक्षणिक मेंटरशिप और परिवर्तन प्रबंधन (Academic Mentoring and Change Management)
(D) नियम-आधारित लेन-देन नेतृत्व (Transactional Leadership)

47. विद्यालय प्रशासक (School Administrator) के लिए निर्णय लेने में भावनात्मक बुद्धिमत्ता (Emotional Intelligence) महत्वपूर्ण है क्योंकि यह मदद करती है:

(A) प्रशासनिक निर्णय लेने की प्रक्रियाओं से सभी मानवीय भावनाओं और सहानुभूति को पूरी तरह से हटाने में
(B) केवल उस विकल्प के आधार पर सांगठनिक निर्णय लेने में जो कर्मचारियों को सबसे अधिक खुश करता है
(C) वैधानिक सेवा नियमों (Statutory Service Rules) की उपेक्षा करने में जब भी वे विद्यालय के कर्मचारियों को भावनात्मक संकट पहुंचाते हैं
(D) वस्तुनिष्ठ निर्णय को धूमिल करने वाले भावनात्मक पूर्वाग्रहों (Emotional Biases) की पहचान करने और उन्हें कम करने में

48. एक शिक्षा अधिकारी दो पास के विद्यालयों के विलय की घोषणा करता है। दोनों विद्यालयों के कर्मचारी वरिष्ठता (Seniority), समय सारणी में बदलाव और नए नेतृत्व को लेकर अत्यधिक चिंतित हैं। विलय किए गए विद्यालय का नवनियुक्त प्राचार्य डर को सुनने, उनकी चिंताओं को मान्य करने और एक संयुक्त संक्रमण समिति स्थापित करने के लिए बैठकों को प्राथमिकता देता है। यहाँ कौन सा नेतृत्व गुण सबसे प्रमुख है?

(A) कठोर नियम-बद्ध लेन-देन नेतृत्व दृष्टिकोण (Transactional Leadership)
(B) ऊपर से नीचे, निर्देशात्मक सत्तावादी नेतृत्व शैली (Authoritarian Leadership)
(C) भावनात्मक रूप से बुद्धिमान परिवर्तन प्रबंधन (Emotionally Intelligent Change Management)
(D) औपचारिक नैदानिक कक्षा पर्यवेक्षण प्रक्रियाएं (Clinical Classroom Supervision)

49. संघर्ष प्रबंधन (Conflict Management) के संदर्भ में, दो कर्मचारियों के बीच विवाद में मध्यस्थता करते समय 'आत्म-नियमन' (Self-regulation) प्राचार्य को कैसे लाभ पहुँचाता है?

(A) यह प्राचार्य को शामिल किसी भी पक्ष की सुने बिना एकतरफा समाधान तय करने की अनुमति देता है।
(B) यह पक्षपात के कारण पक्ष लेने या तर्कों से भावनात्मक रूप से उत्तेजित (Emotional Arousal) होने से रोकता है।
(C) यह प्राचार्य को सेवा नियमों (Service Rules) के तहत दोनों परस्पर विरोधी कर्मचारियों को बर्खास्त करने (Dismissal) की प्रक्रिया शुरू करने में सक्षम बनाता है।
(D) यह प्राचार्य को संघर्ष से पूरी तरह से पीछे हटने में मदद करता है ताकि कर्मचारी इसे स्वयं हल कर सकें।

50. निम्नलिखित संघर्ष समाधान रणनीतियों (Conflict Resolution Strategies) पर विचार कीजिए:

I. व्यवस्था बनाए रखने के लिए बातचीत को आक्रामक रूप से बंद करना
II. दोनों पक्षों की अंतर्निहित भावनात्मक आवश्यकताओं को समझने के लिए सक्रिय रूप से सुनना
III. शामिल व्यक्तियों की भावनाओं को उनके कार्यों से सहमत हुए बिना स्वीकार करना
IV. भावनात्मक स्वर की उपेक्षा करना और केवल बोले गए शब्दों पर ध्यान केंद्रित करना

उपरोक्त में से कौन सी रणनीति संघर्ष प्रबंधन (Conflict Management) के लिए एक भावनात्मक रूप से बुद्धिमान दृष्टिकोण का प्रतिनिधित्व करती है?

(A) I और IV
(B) II और III
(C) I, II और III
(D) II, III और IV

51. थॉमस-किलमैन कन्फ्लिक्ट मोड इंस्ट्रूमेंट (Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument) 'सहयोग' (Collaborating) को एक संघर्ष समाधान शैली के रूप में पहचानता है। एक सहयोगी शैली को सफलतापूर्वक निष्पादित करने के लिए कौन सी भावनात्मक बुद्धिमत्ता दक्षताएं सबसे आवश्यक हैं?

(A) उच्च सहानुभूति (Empathy) और उच्च सामाजिक कौशल (Social Skills)
(B) उच्च आत्म-नियमन (Self-regulation) और कम सहानुभूति (Empathy)
(C) कम सामाजिक कौशल (Social Skills) और उच्च आंतरिक प्रेरणा (Intrinsic Motivation)
(D) उच्च संज्ञानात्मक बुद्धिमत्ता (Cognitive

NODIA

38. डेनियल गोलमैन के अनुसार, वरिष्ठ नेतृत्व भूमिकाओं में औसत और उत्कृष्ट प्रदर्शन करने वालों के बीच का कितना प्रतिशत अंतर संज्ञानात्मक क्षमताओं के बजाय भावनात्मक बुद्धिमत्ता कारकों के कारण होता है?
(A) लगभग 10-15%
(B) लगभग 30-40%
(C) लगभग 50-60%
(D) लगभग 80-90%

39. निम्नलिखित में से कौन सा IQ और EI के बीच सुघट्यता (Malleability) में एक मौलिक अंतर का प्रतिनिधित्व करता है?
(A) निरंतर वयस्क प्रशिक्षण के माध्यम से IQ को काफी बढ़ाया जा सकता है, जबकि भावनात्मक बुद्धिमत्ता जन्म के समय जैविक रूप से स्थिर होती है।
(B) EI को जीवन भर सीखा और सुधारा जा सकता है, जबकि IQ अपेक्षाकृत स्थिर रहता है।
(C) व्यक्ति के 15 वर्ष की आयु तक पहुँचने तक IQ और EI दोनों संज्ञानात्मक संरचनाएँ पूरी तरह से स्थिर और अपरिवर्तनीय हो जाती हैं।
(D) व्यक्तिगत मनोदशा के आधार पर IQ स्तर दैनिक आधार पर काफी घटता-बढ़ता है, जबकि भावनात्मक बुद्धिमत्ता स्थिर रहती है।

40. दिए गए अभिकथन (Assertion) और कारण (Reason) को ध्यान से पढ़ें और सही विकल्प का चयन करें।
अभिकथन (A): उच्च भावनात्मक बुद्धिमत्ता (Emotional Intelligence) शैक्षणिक प्रशासकों में उच्च शैक्षणिक और संज्ञानात्मक दक्षता की गारंटी देती है।
कारण (R): भावनात्मक बुद्धिमत्ता और सामान्य संज्ञानात्मक बुद्धिमत्ता (IQ) को नियोकॉर्टेक्स में समान तंत्रिका संबंधी मार्गों द्वारा मापा जाता है।
(A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

41. एक शानदार शैक्षणिक रिकॉर्ड और वित्तीय नियमों (Financial Rules) पर असाधारण महारत रखने वाला संस्था प्रमुख (Head of School) अपनी कठोर संचार शैली के कारण बार-बार कर्मचारियों की हड़ताल और उच्च शिक्षक टर्नओवर का सामना करता है। यह परिदृश्य किसका सर्वोत्तम उदाहरण है?
(A) उच्च IQ और उच्च EI
(B) निम्न IQ और उच्च EI
(C) निम्न IQ और निम्न EI
(D) उच्च IQ और निम्न EI

42. तंत्रिका विज्ञान (Neuroscience) के अनुसार, भावनात्मक बुद्धिमत्ता (Emotional Intelligence) मस्तिष्क के किस भाग के कामकाज पर अत्यधिक निर्भर है, जो भावनाओं को संसाधित करने के लिए जिम्मेदार है?
(A) लिम्बिक सिस्टम (विशेष रूप से एमिग्डाला - Limbic System / Amygdala)
(B) प्राथमिक ब्रेनस्टेम संरचना के भीतर मेडुला ऑबलोंगाटा (Medulla Oblongata)
(C) मस्तिष्क के पिछले हिस्से में स्थित सेरिबैलम (Cerebellum)
(D) प्राथमिक दृश्य प्रसंस्करण के लिए जिम्मेदार पश्चकपाल पाली (Occipital Lobe)

43. भावनात्मक बुद्धिमत्ता सिद्धांत से उत्पन्न "अनुरणनात्मक नेतृत्व" (Resonant Leadership) की अवधारणा तब घटित होती है जब:
(A) एक नेता पूरे विद्यालय संगठन में औपचारिक अधिकार प्रदर्शित करने के लिए भय और सख्त प्रशासनिक अनुपालन (Administrative Compliance) का उपयोग करता है
(B) एक नेता समूह की भावनाओं को समझकर और उन्हें रचनात्मक रूप से निर्देशित करके सकारात्मकता और भावनात्मक अनुनाद (Resonance) पैदा करता है
(C) एक नेता व्यक्तिगत नेतृत्व की जिम्मेदारी लेने से बचने के लिए सभी परिचालन निर्णयों को अधीनस्थों को सौंपता है
(D) एक नेता प्रशासनिक कर्मचारियों के साथ संवाद करते समय केवल मात्रात्मक प्रदर्शन डेटा पर निर्भर रहता है

44. एक प्राचार्य में उच्च भावनात्मक बुद्धिमत्ता (Emotional Intelligence) प्राथमिक रूप से विद्यालय के माहौल (School Climate) को कैसे प्रभावित करती है?
(A) यह सख्ती से सुनिश्चित करके कि सभी शिक्षण कर्मचारी बिना किसी व्यक्तिगत विचलन के आधिकारिक समय सारणी के अनुसार काम करें
(B) कर्मचारियों के बीच मनोवैज्ञानिक सुरक्षा (Psychological Safety), विश्वास और सहयोगात्मक वातावरण को बढ़ावा देकर
(C) औपचारिक आचरण नियमों (Conduct Rules) की परिचालन आवश्यकता को पूरी तरह से समाप्त करके
(D) शैक्षणिक अधिकारियों से प्राप्त वार्षिक वित्तीय बजट आवंटन (Budget Allocation) को अधिकतम करके

45. नैतिक विद्यालय नेतृत्व (Ethical School Leadership) में EI की भूमिका के संबंध में निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:
I. उच्च EI वाले नेताओं द्वारा हितधारकों (Stakeholders) पर अनैतिक निर्णयों के भावनात्मक प्रभाव को पहचानने की अधिक संभावना होती है।
II. सहानुभूति नेताओं को विद्यालय की नीतियां बनाते समय हाशियाकृत (Marginalized) छात्रों के कल्याण पर विचार करने में मदद करती है।
III. मजबूत आत्म-नियमन नेताओं को आवेगपूर्ण व्यक्तिगत

Click Here to Buy book on Flipkart

बिना अनुमति के आकस्मिक अवकाश (Casual Leave) लेना

60. परीक्षा की तैयारियों के चरम समय के दौरान, शिक्षक अत्यधिक तनावग्रस्त और चिंतित होते हैं। प्राचार्य केवल कर्मचारियों की भलाई पर ध्यान केंद्रित करते हुए 10 मिनट की सुबह की बैठकें शुरू करता है, सकारात्मक सुदृढ़ीकरण प्रदान करता है और उनकी चिंताओं को सुनता है। प्राचार्य किसे बढ़ावा देने के लिए EI का उपयोग कर रहा है?
(A) शैक्षणिक कठोरता और औपचारिक परीक्षा मानक
(B) मनोवैज्ञानिक लचीलापन (Psychological Resilience) और एक सहायक माहौल
(C) अहस्तक्षेप प्रशासनिक प्रबंधन (Laissez-faire Management)
(D) परीक्षा प्रक्रियाओं पर सख्त सतर्कता और निगरानी (Vigilance and Monitoring)

61. माइंडफुलनेस (Mindfulness) प्रथाओं की सिफारिश नेतृत्व विकास (Leadership Development) कार्यक्रमों में अक्सर मुख्य रूप से इसलिए की जाती है क्योंकि वे किन दो EI घटकों को सीधे बढ़ाते हैं?
(A) आत्म-जागरूकता (Self-awareness) और आत्म-नियमन (Self-regulation)
(B) आंतरिक प्रेरणा (Intrinsic Motivation) और सामाजिक कौशल (Social Skills)
(C) सहानुभूति (Empathy) और संगठनात्मक जागरूकता (Organisational Awareness)
(D) बाह्य प्रेरणा (Extrinsic Motivation) और संबंध प्रबंधन (Relationship Management)

62. तीव्र प्रशासनिक तनाव (उदा. अचानक बजट में कटौती) के प्रति भावनात्मक रूप से बुद्धिमान प्रतिक्रिया का उदाहरण निम्नलिखित में से कौन सा है?
(A) पूरे विद्यालय के कर्मचारियों की एक आम सभा के दौरान वित्तीय कुप्रबंधन के लिए शिक्षा प्रशासन पर खुले तौर पर आरोप लगाना
(B) विद्यालय समितियों या शिक्षकों के साथ पूर्व परामर्श के बिना एकतरफा और तुरंत सभी छात्र पाठ्येतर गतिविधियों को रद्द करना
(C) निराशा को पहचानना, भावना को नियंत्रित (Emotional Control) करने के लिए रुकना, और सहयोगात्मक रूप से योजना बनाना
(D) सार्वजनिक रूप से यह इनकार करना कि बजट कटौती (Budget Cut) का विद्यालय समुदाय पर कोई नकारात्मक प्रभाव पड़ेगा

63. भावनात्मक बुद्धिमत्ता 'मनोवैज्ञानिक सुरक्षा' (Psychological Safety) को बढ़ावा देकर टीम निर्माण में महत्वपूर्ण भूमिका निभाती है। एक विद्यालय टीम में मनोवैज्ञानिक सुरक्षा को सर्वोत्तम रूप से किस प्रकार परिभाषित किया गया है?
(A) किराए के सुरक्षाकर्मियों द्वारा लगातार प्रदान किए जाने वाले व्यापक भौतिक सुरक्षा उपाय
(B) एक निरपेक्ष वैधानिक गारंटी कि किसी भी शिक्षक या गैर-शिक्षण कर्मचारी को कभी स्थानांतरण या समाप्ति का सामना नहीं करना पड़ेगा
(C) एक संस्थागत गारंटी कि सभी अधीनस्थ टीम सदस्य (Subordinate Team Members) लगातार प्राचार्य के हर फैसले से सहमत होंगे
(D) एक साझा विश्वास कि टीम अपमान के डर के बिना पारस्परिक जोखिम लेने (Interpersonal Risk-taking) के लिए सुरक्षित है

64. क्रॉस-फंक्शनल टीमों (Cross-functional Teams) का निर्माण करते समय (जैसे कि वार्षिक कार्यक्रम के लिए वरिष्ठ शिक्षकों, कनिष्ठ शिक्षकों और प्रशासनिक कर्मचारियों वाली समिति), समूह भावनात्मक बुद्धिमत्ता महत्वपूर्ण होती है। उच्च समूह भावनात्मक बुद्धिमत्ता का प्राथमिक संकेतक क्या है?
(A) समूह विस्तृत चर्चाओं को दरकिनार करके रिकॉर्ड परिचालन समय में अपना सौंपे गए कार्य को सफलतापूर्वक पूरा करता है
(B) समूह निर्णय लेने की सभी जिम्मेदारी सीधे उपस्थित उच्चतम श्रेणी के प्रशासनिक सदस्य को सौंप देता है
(C) समूह सदस्यों के बीच भावनात्मक जागरूकता और नियमन का समर्थन करने वाले मानदंड (Norms) विकसित करता है
(D) समूह सभी आंतरिक परिचालन संचार के लिए पूरी तरह से औपचारिक लिखित प्रशासनिक मेमो (Administrative Memos) पर निर्भर करता है

65. एक नवगठित विद्यालय प्रबंधन समिति (School Management Committee – SMC) अभिभावक प्रतिनिधियों और शिक्षक प्रतिनिधियों के बीच गंभीर तनाव का अनुभव कर रही है। प्राचार्य विभाजन को पाटने के लिए साझा लक्ष्यों और आपसी सम्मान पर केंद्रित टीम-निर्माण अभ्यासों का उपयोग करता है। प्राचार्य किसका निर्माण करने के लिए EI लागू कर रहा है?
(A) वितरणात्मक न्याय और समानता (Distributive Justice and Equity)
(B) संरचनात्मक नौकरशाही नियंत्रण तंत्र (Bureaucratic Control Mechanism)
(C) संबंधपरक विश्वास और समूह सामंजस्य (Relational Trust and Group Cohesion)
(D) औपचारिक लेन-देन नियमों का अनुपालन

66. विश्वास (Trust) प्रभावी टीम निर्माण की नींव है। EI के दृष्टिकोण से, एक नेता विद्यालय के कर्मचारियों के भीतर सबसे प्रभावी ढंग से विश्वास कैसे बनाता है?
(A) सुभेद्यता (Vulnerability), पारदर्शिता (Transparency) और व्यक्तिगत निरंतरता का प्रदर्शन करके
(B) पूर्ण अचूकता का आभामंडल पेश करते हुए सभी प्रशासनिक गलतियों को व्यवस्थित रूप से छिपाकर

Downloaded from www.pdf.tube

(C) व्यापक सीसीटीवी (CCTV) कैमरा निगरानी के माध्यम से कर्मचारियों की सभी दैनिक गतिविधियों की सख्ती से निगरानी करके
(D) व्यक्तिगत वफादारी के बदले में अक्सर वित्तीय बोनस और विशेष पुरस्कारों की पेशकश करके

67. विद्यालय नेतृत्व टीम के भीतर सहानुभूति (Empathy) की कमी आमतौर पर कैसे प्रकट होती है?
(A) पृथक विभाग (Siloed Departments), खराब संचार और पारस्परिक तनाव
(B) अत्यधिक बढ़ा हुआ अंतर-विभागीय सहयोग, खुले संचार चैनल और साझा प्रशासनिक निर्णय लेना
(C) नामांकित छात्रों के बीच व्यवस्थित रूप से उच्च समग्र शैक्षणिक उपलब्धि और परीक्षण प्रदर्शन
(D) सभी संस्थागत वैधानिक प्रशासनिक रजिस्टरों (Statutory Administrative Registers) का त्रुटिरहित रखरखाव

68. दिए गए अभिकथन (Assertion) और कारण (Reason) को ध्यान से पढ़ें और सही विकल्प का चयन करें।
अभिकथन (A): एक विद्यालय टीम के प्रबंधन के लिए प्राचार्य से उच्च सामाजिक कौशल (Social Skills) और सहानुभूति (Empathy) की आवश्यकता होती है।
कारण (R): विद्यालय टीमें विविध पृष्ठभूमि, भावनात्मक आवश्यकताओं और पेशेवर प्रेरणाओं वाले व्यक्तियों से बनी होती हैं।
(A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

69. टकमैन के समूह विकास के चरणों (Forming, Storming, Norming, Performing) में से किस चरण में प्राचार्य की भावनात्मक बुद्धिमत्ता—विशेष रूप से संघर्ष प्रबंधन (Conflict Management) और आत्म-नियमन (Self-regulation)—का सबसे कठिन परीक्षण होता है?
(A) फॉर्मिंग (Forming)
(B) स्टॉर्मिंग (Storming)
(C) नॉर्मिंग (Norming)
(D) परफॉर्मिंग (Performing)

70. भावनात्मक बुद्धिमत्ता को मापने के लिए कई उपकरण मौजूद हैं। मेयर-सालोवे-कारुसो इमोशनल इंटेलिजेंस टेस्ट (Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test - MSCEIT) बुनियादी तौर पर EI को किस रूप में मापता है?
(A) स्व-रिपोर्ट की गई व्यक्तित्व विशेषताओं और भावनात्मक व्यवहार संबंधी प्राथमिकताओं का एक व्यक्तिपरक सेट (Subjective Set)
(B) एक जन्मजात, आनुवंशिक रूप से पूर्व-निर्धारित और पूरी तरह से अपरिवर्तनीय जैविक मीट्रिक
(C) subordinates के बीच एक नेता की समग्र व्यक्तिगत लोकप्रियता का आकलन करने वाला मात्रात्मक माप
(D) प्रदर्शन-आधारित समस्या-समाधान कार्यों के माध्यम से मापी गई एक संज्ञानात्मक क्षमता (Cognitive Ability)

NODIA

71. डेनियल गोलमैन द्वारा सह-विकसित भावनात्मक और सामाजिक दक्षता अनुसूची (Emotional and Social Competence Inventory – ESCI), मुख्य रूप से किस कार्यप्रणाली के माध्यम से EI का मूल्यांकन करती है?
(A) उन्नत मस्तिष्क इमेजिंग तकनीकें जैसे कि फंक्शनल मैग्नेटिक रेजोनेंस इमेजिंग (fMRI)
(B) एक 360-डिग्री फीडबैक तंत्र (360-degree Feedback Mechanism) जिसमें स्वयं, सहकर्मी, अधीनस्थ और वरिष्ठ शामिल हैं
(C) एक मानकीकृत गणितीय तर्क, मौखिक समझ और स्थानिक तर्क परीक्षा
(D) प्रशिक्षित संगठनात्मक मनोवैज्ञानिकों द्वारा आयोजित एक असंरचित मनोवैज्ञानिक साक्षात्कार

72. एक प्राचार्य की भावनात्मक बुद्धिमत्ता (Emotional Intelligence) को मापने के लिए स्व-रिपोर्ट प्रश्नावली (Self-report Questionnaires) का उपयोग करने की सबसे महत्वपूर्ण सीमा क्या है?
(A) उनके लिए अत्यधिक वित्तीय व्यय की आवश्यकता होती है जिसे अधिकांश सार्वजनिक शैक्षणिक संस्थान वहन नहीं कर सकते।
(B) वे एक अत्यधिक लंबी प्रक्रिया की मांग करते हैं जिसे पूरा करने में प्रशासकों के कई कार्य दिवस (Working Days) लग जाते हैं
(C) सामाजिक वांछनीयता पूर्वाग्रह (Social Desirability Bias) के प्रति संवेदनशीलता, जिससे बढ़ा-चढ़ाकर आत्म-मूल्यांकन होता है
(D) विशेष चिकित्सा उपकरणों के बिना उनका सटीक व्याख्या नहीं किया जा सकता है।

73. रेवेन बार-ऑन ने EI को मापने के लिए व्यापक रूप से उपयोग किए जाने वाले उपकरणों में से एक विकसित किया, जिसे EQ-i के रूप में जाना जाता है। उनके मॉडल को आम तौर पर किस रूप में वर्गीकृत किया गया है?
(A) भावनात्मक समस्या समाधान पर केंद्रित शुद्ध संज्ञानात्मक क्षमता मॉडल (Ability Model)
(B) मानक मानसिक मीट्रिक से प्राप्त शुद्ध संज्ञानात्मक बुद्धिमत्ता मॉडल
(C) भावना का शारीरिक और जैविक तंत्रिका मापन मॉडल
(D) भावनात्मक और सामाजिक बुद्धिमत्ता का मिश्रित मॉडल (Mixed Model)

74. निम्नलिखित मूल्यांकन परिदृश्यों पर विचार कीजिए:
I. एक प्राचार्य अपनी संघर्ष शैली (Conflict Style) की

पहचान करने के लिए एक स्व-मूल्यांकन प्रश्नावली लेता है।

II. एक प्राचार्य को अपनी सुनने के कौशल के संबंध में शिक्षकों से अज्ञात (Anonymised) प्रतिक्रिया प्राप्त होती है।

III. एक अनुकरण संकट प्रबंधन अभ्यास के दौरान एक प्राचार्य की भावनात्मक प्रतिक्रियाओं का अवलोकन किया जाता है।

भावनात्मक बुद्धिमत्ता दक्षताओं का मूल्यांकन करने के लिए नेतृत्व विकास में उपयोग की जाने वाली वैध विधियाँ उपरोक्त में से कौन सी हैं?

(A) केवल I और II
(B) केवल II और III
(C) केवल I और III
(D) I, II और III

75. दिए गए अभिकथन (Assertion) और कारण (Reason) को ध्यान से पढ़ें और सही विकल्प का चयन करें।

अभिकथन (A): नेतृत्व की भावनात्मक बुद्धिमत्ता (Emotional Intelligence) को मापने के लिए 360-डिग्री फीडबैक (360-degree Feedback) अत्यधिक प्रभावी माना जाता है।

कारण (R): यह एक नेता की आत्म-धारणा (Self-perception) और दूसरों पर उनके व्यवहार के वास्तविक प्रभाव के बीच के ब्लाइंड स्पॉट्स (Blind Spots) को उजागर करता है।

(A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

76. विद्यालय के नेताओं में भावनात्मक बुद्धिमत्ता का विकास करते समय, "न्यूरोप्लास्टिसिटी" (Neuroplasticity) की अवधारणा मौलिक रूप से महत्वपूर्ण है क्योंकि इसका अर्थ है:

(A) भावनात्मक तंत्रिका सर्किट प्रारंभिक बचपन तक पूरी तरह से स्थिर हो जाते हैं, जिससे बाद में वयस्क व्यवहार में बदलाव असंभव हो जाता है
(B) मस्तिष्क नए तंत्रिका कनेक्शन बनाता है, जिससे अभ्यास के माध्यम से EI दक्षताओं को सीखा जा सकता है
(C) भावनात्मक बुद्धिमत्ता दक्षताओं को विकसित करना विशेष रूप से उन व्यक्तियों तक सीमित है जिनके पास उच्च IQ स्कोर है
(D) कार्यस्थल में गंभीर भावनात्मक आघात का अनुभव करने से तंत्रिका संबंधी पतन होता है जो सभी नेतृत्व क्षमताओं को नष्ट कर देता है

77. एक प्राचार्य के लिए अपने सहानुभूति कौशल (Empathy Skills) को सचेत रूप से विकसित करने के लिए निम्नलिखित में से कौन सी सबसे प्रभावी रणनीति मानी जाती है?

(A) बातचीत के दौरान सक्रिय, बिना किसी पूर्वधारणा के सुनने (Active, Non-judgmental Listening) का अभ्यास करना
(B) संस्थागत प्रशासनिक नियमपुस्तिकाओं और सेवा नियमों (Service Rules) को सख्ती से पढ़ना
(C) आधिकारिक अधिकार जताने के लिए सभी सामान्य स्टाफ बैठकों के दौरान अधिक बोलना
(D) खराब प्रदर्शन करने वाले या कठिन शिक्षकों के साथ व्यक्तिगत आमने-सामने की बातचीत से बचना

78. एक प्राचार्य एक कार्यकारी कोच (Executive Coach) को नियुक्त करता है। कोच प्राचार्य से एक सप्ताह में तनावपूर्ण घटनाओं के प्रति अपनी तत्काल भावनात्मक प्रतिक्रियाओं को रिकॉर्ड करने और ट्रिगर्स (Triggers) का विश्लेषण करने के लिए कहता है। यह रणनीति किस विशिष्ट EI घटक को विकसित करने के लिए डिज़ाइन की गई है?

(A) सामाजिक कौशल (Social Skills)
(B) सहानुभूति (Empathy)
(C) आत्म-जागरूकता (Self-awareness)
(D) बाह्य प्रेरणा (Extrinsic Motivation)

79. मेंटरिंग और कोचिंग EI विकास के लिए शक्तिशाली उपकरण हैं। एक भावनात्मक रूप से बुद्धिमान मेंटर मुख्य रूप से किस पर ध्यान केंद्रित करता है?

(A) मेंटी का सामना करने वाली हर दैनिक परिचालन समस्या के लिए तुरंत सीधे प्रशासनिक समाधान प्रदान करना
(B) अनुशासनात्मक कार्रवाई (Disciplinary Action) के आधार की पहचान करने के लिए मेंटी के प्रदर्शन का लगातार मूल्यांकन करना
(C) संगठन के भीतर मेंटी के भविष्य के पेशेवर करियर पथ के हर कदम को तय करना
(D) आत्म-खोज (Self-discovery) को सुविधाजनक बनाना और भावनात्मक बाधाओं को दूर करना

80. रोल-प्लेइंग (Role-playing) प्रशासकों के लिए EI प्रशिक्षण में एक सामान्य शैक्षणिक तकनीक है। इसका प्राथमिक मनोवैज्ञानिक लाभ क्या है?

(A) यह मुख्य रूप से गहन प्रशिक्षण कार्यशालाओं के दौरान प्रशासकों को शारीरिक गतिविधि प्रदान करता है।
(B) यह शिक्षा अधिनियमों और सेवा नियमों (Service Rules) के प्रावधानों को तेजी से याद करना सुनिश्चित करता है।
(C) किसी अन्य हितधारक की स्थिति में कदम रखकर संज्ञानात्मक सहानुभूति (Cognitive Empathy) का अभ्यास करना
(D) यह प्रशासकों को संकट के दौरान भावनात्मक प्रतिक्रियाओं को दिखाने की परिष्कृत तकनीकों में प्रशिक्षित करता है।

Click Here to Buy book on Amazon

81. रिचर्ड बॉयत्ज़िस के जानबूझकर परिवर्तन सिद्धांत (Intentional Change Theory) में, जो EI विकसित करने के लिए अत्यधिक प्रासंगिक है, प्रक्रिया किससे शुरू होती है?
(A) "वास्तविक स्व" (Real Self) की पहचान करना (नेता वर्तमान में कौन है)
(B) "आदर्श स्व" (Ideal Self) की पहचान करना (नेता क्या बनना चाहता है)
(C) तुरंत नए व्यवहारों का अभ्यास करना
(D) दूसरों से प्रतिक्रिया (Feedback) प्राप्त करना

82. भावनात्मक बुद्धिमत्ता शिक्षक-छात्र संबंध में परिवर्तनकारी भूमिका निभाती है। उच्च EI वाले शिक्षक की संभावना अधिक होती है:
(A) कक्षा में व्यवस्था और अनुशासन लागू करने के लिए सख्त दंडात्मक उपायों और शारीरिक दंड का उपयोग करने की
(B) पूरी तरह से शैक्षणिक पाठ्यक्रम (Academic Curriculum) को पूरा करने पर ध्यान केंद्रित करने के लिए छात्रों की भावनात्मक जरूरतों की उपेक्षा करने की
(C) केवल उच्च IQ वाले शैक्षणिक रूप से प्रतिभाशाली छात्रों के प्रति पक्षपात दिखाने की
(D) सीखने को बढ़ाने के लिए छात्रों के भावात्मक फिल्टर (Affective Filters) को कम करने की

83. विद्यालय प्रबंधन (School Management) में त्रिपक्षीय संबंध में शिक्षक, छात्र और अभिभावक शामिल होते हैं। जब एक प्राचार्य किसी छात्र के खराब प्रदर्शन के बारे में एक क्रुद्ध अभिभावक से निपटता है, तो कौन सा EI दृष्टिकोण सबसे प्रभावी होता है?
(A) चिंता को स्वीकार करना, सहानुभूति दिखाना और सह-समाधान बनाना
(B) अभिभावक की चिंताओं को खारिज करते हुए बिना किसी जांच के शिक्षक के कार्यों का बचाव करना
(C) छात्र के व्यक्तिगत प्रयासों की कमी और खराब रवैये पर पूरी जिम्मेदारी डालना
(D) अभिभावक से मिलने से पूरी तरह मना करना जब तक कि वे उच्च अधिकारियों से लिखित अनुमति न प्राप्त कर लें

84. एक प्राचार्य द्वारा निम्नलिखित कार्यों पर विचार कीजिए:
I. अनिवार्य करना कि शिक्षक अपनी व्यक्तिगत समस्याओं को विद्यालय के गेट पर छोड़ दें।
II. कक्षा की चुनौतियों पर चर्चा करने के लिए शिक्षकों के लिए सहकर्मी-सहायता समूह (Peer-support Groups) स्थापित करना।
III. विद्यालय विकास योजना (School Development Plan) में सामाजिक-भावनात्मक शिक्षण (Socio-Emotional Learning – SEL) लक्ष्यों को शामिल करना।
उपरोक्त में से कौन सी कार्रवाई भावनात्मक रूप से साक्षर विद्यालय संस्कृति (Emotionally Literate School Culture) को बढ़ावा देती है?
(A) केवल I और II
(B) केवल II और III
(C) केवल I और III
(D) I, II और III

85. दिए गए अभिकथन (Assertion) और कारण (Reason) को ध्यान से पढ़ें और सही विकल्प का चयन करें।
अभिकथन (A): शिक्षकों में उच्च भावनात्मक बुद्धिमत्ता (Emotional Intelligence) सीधे कक्षा की अनुशासनहीनता के निचले स्तर से संबंधित है।
कारण (R): भावनात्मक रूप से बुद्धिमान शिक्षक छात्र की हताशा की पहचान कर सकते हैं और विघटनकारी व्यवहार होने से पहले अपनी शिक्षण रणनीतियों को अनुकूलित कर सकते हैं।
(A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
(B) A और R दोनों सही हैं लेकिन R, A की सही व्याख्या नहीं है
(C) A सही है लेकिन R गलत है
(D) A गलत है लेकिन R सही है

86. एक अभिभावक अपने बच्चे को दिए गए कथित रूप से अनुचित ग्रेड के बारे में चिल्लाते हुए प्राचार्य के कार्यालय में आता है। प्राचार्य अभिभावक को बैठने के लिए आमंत्रित करता है, पानी की पेशकश करता है, और कहता है, "मैं देख सकता हूँ कि आप अपने बच्चे के ग्रेड को लेकर बहुत परेशान हैं। आइए एक साथ मूल्यांकन को देखें।" प्राचार्य प्रभावी रूप से किसका उपयोग कर रहा है?
(A) रणनीतिक मौखिक विचलन तकनीक
(B) गैर-टकराव वाला परिहार संघर्ष शैली (Avoidance Conflict Style)
(C) आधिकारिक भावनात्मक दमन रणनीति
(D) भावनात्मक मान्यता के माध्यम से तनाव कम करना (De-escalation through Emotional Validation)

87. अभिभावकों के साथ भावनात्मक रूप से बुद्धिमान संचार के लिए जटिल शब्दावली (Jargon) से बचने और पारदर्शिता (Transparency) के साथ संवाद करने की आवश्यकता होती है। यह प्राथमिक रूप से किसका निर्माण करता है?
(A) नौकरशाही अनुपालन (Bureaucratic Compliance)
(B) संबंधपरक विश्वास (Relational Trust)
(C) संस्थागत भय
(D) वित्तीय जवाबदेही (Financial Accountability)

NODIA

88. एक वरिष्ठ शिक्षक खराब प्रदर्शन कर रहा है और अत्यधिक उदासीनता के लक्षण दिखा रहा है। एक भावनात्मक रूप से बुद्धिमान संस्था प्रमुख (Head of School) शुरू में इसे कैसे हल करेगा?
(A) कर्तव्य में लापरवाही के लिए तुरंत औपचारिक कारण बताओ नोटिस (Show Cause Notice) जारी करके
(B) प्राथमिक स्तर की कक्षाओं को संभालने के लिए वरिष्ठ

शिक्षक को एकतरफा पदावनत (Demote) करके
(C) व्यक्तिगत मुद्दों या बर्नआउट (Burnout) की जांच के लिए एक निजी बातचीत करके
(D) टकराव से बचने के लिए खराब प्रदर्शन की पूरी तरह से उपेक्षा करके

89. एक विद्यालय भ्रमण के दौरान, एक मामूली दुर्घटना होती है जहाँ एक छात्र को हल्की चोट आती है। अभिभावक घबराए हुए हैं और कार्रवाई की मांग कर रहे हैं। प्राचार्य शांत रहता है, अभिभावकों के साथ पारदर्शिता (Transparency) से संवाद करता है, उन्हें अपनाए गए सुरक्षा प्रोटोकॉल (Safety Protocols) का आश्वासन देता है, और बिना रक्षात्मक हुए स्पष्ट चिकित्सा अपडेट प्रदान करता है। यहाँ कौन से दो EI घटक सबसे अधिक दिखाई दे रहे हैं?
(A) आंतरिक प्रेरणा (Intrinsic Motivation) और बाह्य प्रेरणा (Extrinsic Motivation)
(B) संज्ञानात्मक IQ और आत्म-जागरूकता (Self-awareness)
(C) आत्म-जागरूकता (Self-awareness) और प्रेरणा (Motivation)
(D) आत्म-नियमन (Self-regulation) और संबंध प्रबंधन (Relationship Management)

90. दो शिक्षक साझा संसाधनों को लेकर स्टाफ रूम में बहस में उलझ जाते हैं, जिससे जहरीला माहौल बन जाता है। प्राचार्य उन्हें बुलाता है, प्रत्येक को बिना किसी रुकावट के बोलने की अनुमति देता है, उनकी हताशा को स्वीकार करता है, और उन्हें एक साझा संसाधन प्रोटोकॉल (Resource Protocol) स्थापित करने के लिए निर्देशित करता है। प्राचार्य का हस्तक्षेप EI को किसमें लागू करने का एक उदाहरण है?
(A) संघर्ष समाधान और मध्यस्थता (Conflict Resolution and Mediation)
(B) नैदानिक शिक्षण पर्यविक्षणीय विधियाँ (Clinical Instructional Supervision Methods)
(C) औपचारिक वैधानिक अनुशासनात्मक कार्यवाही (Statutory Disciplinary Proceedings)
(D) सहयोगात्मक शैक्षणिक मेंटरशिप प्रथाएं

91. एक शिक्षा अधिकारी पूरी तरह से डिजिटल उपस्थिति और ग्रेडिंग प्रणाली में बदलाव का आदेश देता है। कई वरिष्ठ शिक्षक प्रतिरोधी और तनावग्रस्त हैं। प्राचार्य केवल परिपत्र अग्रेषित करने के बजाय, एक बैठक आयोजित करता है, तकनीक से जुड़ी चिंता को स्वीकार करता है, और सहकर्मी मेंटरशिप (Peer Mentoring) के लिए युवा शिक्षकों को वरिष्ठ कर्मचारियों के साथ जोड़ता है। यह परिदृश्य सबसे अच्छा क्या दर्शाता है?
(A) शिक्षा अधिकारी की अवज्ञा
(B) सहानुभूति-संचालित परिवर्तन प्रबंधन (Empathy-driven Change Management)
(C) सेवा नियमों (Service Rules) का उल्लंघन
(D) अहस्तक्षेप नेतृत्व (Laissez-faire Leadership)

92. एक अत्यधिक सफल वार्षिक दिवस समारोह के बाद, प्राचार्य यह सुनिश्चित करता है कि वरिष्ठ शिक्षकों से लेकर सहायक कर्मचारियों तक, प्रत्येक कर्मचारी को उनके विशिष्ट योगदान के लिए व्यक्तिगत रूप से धन्यवाद दिया जाए और मान्यता दी जाए। यह क्रिया प्राथमिक रूप से किसे सुदृढ़ करती है?
(A) समूह भावनात्मक जुड़ाव और प्रेरणा (Group Emotional Bonding and Motivation)
(B) व्यक्तिगत भावनात्मक आत्म-नियमन क्षमताएं (Self-regulation Capacities)
(C) उन्नत संज्ञानात्मक सहानुभूति
(D) व्यापक व्यक्तिगत आत्म-जागरूकता

93. एक नवनियुक्त प्राचार्य देखता है कि विद्यालय की संस्कृति अत्यधिक दंडात्मक है; शिक्षक गलतियाँ करने से डरते हैं और छात्रों की विफलताओं को छिपाते हैं। इसे एक शिक्षण संस्कृति में बदलने के लिए, प्राचार्य को सबसे पहले किस EI दक्षता का उपयोग करना चाहिए?
(A) मूल कारणों के लिए सहानुभूति (Empathy) और मनोवैज्ञानिक सुरक्षा के लिए सामाजिक कौशल (Social Skills)
(B) वैधानिक आचरण नियमों (Statutory Conduct Rules) का कठोर और अटूट प्रशासनिक प्रवर्तन
(C) कर्मचारियों से व्यक्तिगत निराशा को छिपाने के लिए उपयोग किया जाने वाला आंतरिक आत्म-नियमन
(D) अलगाव में लंबे समय तक काम करने के लिए प्राचार्य को प्रेरित करने वाली आंतरिक प्रेरणा

94. नेतृत्व के संदर्भ में "भावनात्मक अपहरण" (Emotional Hijacking) अक्सर खराब निर्णय लेने की ओर ले जाता है। जब कोई नेता भावनात्मक अपहरण की शुरुआत महसूस करता है तो वह सबसे प्रभावी तत्काल उपाय क्या कर सकता है?
(A) व्यक्तिगत गुस्से को व्यक्त करने के लिए तुरंत एक आक्रामक ईमेल लिखना और भेजना
(B) आंतरिक भावनात्मक दबाव को दूर करने के लिए अधीनस्थों पर चिल्लाना
(C) नियोकोर्टेक्स (Neocortex) को पुनः संलग्न होने की अनुमति देने के लिए एक रणनीतिक विराम (Strategic Pause) लेना
(D) असहज स्थिति को समाप्त करने के लिए तुरंत एक अपरिवर्तनीय निर्णय (Irreversible Decision) लेना

95. शिक्षक मूल्यांकन (Teacher Appraisal) में EI के अनुप्रयोग के संबंध में निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:
I. भावनात्मक रूप से बुद्धिमान मूल्यांकन केवल अतीत की विफलताओं पर केंद्रित होता है।
II. उच्च EI वाले प्राचार्य मूल्यांकन का उपयोग केवल निर्णय लेने वाले के बजाय एक विकासात्मक उपकरण (Developmental Tool) के रूप में करते हैं।
III. मूल्यांकन साक्षात्कारों के दौरान सहानुभूति रक्षात्मकता पैदा किए बिना रचनात्मक प्रतिक्रिया (Constructive

Downloaded from www.pdf.tube

79. (D) आत्म-खोज (Self-discovery) को सुविधाजनक बनाना और भावनात्मक बाधाओं को दूर करना
एक भावनात्मक रूप से बुद्धिमान मेंटर रेडीमेड प्रशासनिक समाधान देने के बजाय मेंटी की आत्म-खोज (Self-discovery) को सुविधाजनक बनाने और उसकी भावनात्मक बाधाओं को दूर करने पर ध्यान केंद्रित करता है। यह प्रक्रिया मेंटी को स्वयं सोचने, निर्णय लेने और दीर्घकालिक व्यावसायिक परिपक्वता प्राप्त करने में सक्षम बनाती है।

80. (C) किसी अन्य हितधारक की स्थिति में कदम रखकर संज्ञानात्मक सहानुभूति (Cognitive Empathy) का अभ्यास करना
रोल-प्लेइंग (Role-playing) का मुख्य मनोवैज्ञानिक लाभ यह है कि यह प्रशासकों को किसी अन्य हितधारक की भूमिका निभाकर उनकी स्थिति और दृष्टिकोण से चीजों को देखने का अवसर देता है। यह अभ्यास संज्ञानात्मक सहानुभूति (Cognitive Empathy) को मजबूत करता है और अंतरव्यक्तिगत समझ को परिपक्व बनाता है।

81. (B) "आदर्श स्व" (Ideal Self) की पहचान करना (नेता क्या बनना चाहता है)
रिचर्ड बॉयत्ज़िस के जानबूझकर परिवर्तन सिद्धांत (Intentional Change Theory) की शुरुआत "आदर्श स्व" (Ideal Self) की पहचान से होती है। इसमें नेता अपने भविष्य के सपनों, आकांक्षाओं और उस व्यक्तित्व की कल्पना करता है जो वह बनना चाहता है, जो विकास के लिए स्थायी प्रेरणा का स्रोत बनता है।

82. (D) सीखने को बढ़ाने के लिए छात्रों के भावात्मक फिल्टर (Affective Filters) को कम करने की
उच्च EI वाले शिक्षक कक्षा में चिंता और डर को कम करके छात्रों के भावात्मक फिल्टर (Affective Filters) को घटाते हैं। जब छात्र मनोवैज्ञानिक रूप से सुरक्षित महसूस करते हैं, तो उनका ध्यान अधिगम पर बेहतर केंद्रित होता है, जिससे उनकी शैक्षणिक भागीदारी और प्रदर्शन में उल्लेखनीय सुधार आता है।

83. (A) चिंता को स्वीकार करना, सहानुभूति दिखाना और सह-समाधान बनाना
नाराज अभिभावक से निपटते समय उनकी चिंता को स्वीकार करना, सहानुभूति प्रदर्शित करना और मिलकर समाधान खोजना सबसे प्रभावी दृष्टिकोण है। यह व्यवहार तनाव को शांत करता है, टकराव की स्थिति को समाप्त करता है और छात्र के हित में सकारात्मक सहयोग का वातावरण तैयार करता है।

84. (B) केवल II और III
शिक्षकों हेतु सहकर्मी-सहायता समूह स्थापित करना तथा विकास योजना में सामाजिक-भावनात्मक शिक्षण (SEL) को शामिल करना भावनात्मक रूप से साक्षर संस्कृति को बढ़ावा देता है। व्यक्तिगत समस्याओं को पूरी तरह दबाने का आदेश देना अस्वास्थ्यकर है, इसलिए केवल II और III ही साक्षर संस्कृति के विकास में सहायक हैं।

85. (A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
भावनात्मक रूप से बुद्धिमान शिक्षक छात्रों की हताशा और तनाव के शुरुआती संकेतों को पहचान लेते हैं। वे अनुशासनहीनता होने से पहले ही अपनी शिक्षण रणनीतियों को अनुकूलित कर लेते हैं, जिससे कक्षा का वातावरण नियंत्रित, शांतिपूर्ण और अधिगम के अनुकूल बना रहता है।

86. (D) भावनात्मक मान्यता के माध्यम से तनाव कम करना (De-escalation through Emotional Validation)
क्रुद्ध अभिभावक की भावनाओं को स्वीकार करके शांत वातावरण में बात करना भावनात्मक मान्यता द्वारा तनाव कम करने की प्रक्रिया है। यह तकनीक अभिभावक को यह महसूस कराती है कि उनकी बात सुनी जा रही है, जिससे उनका रक्षात्मक रवैया कम होता है और तार्किक समाधान संभव होता है।

87. (B) संबंधपरक विश्वास (Relational Trust)
जटिल शब्दावली से बचकर स्पष्ट और पारदर्शी संचार अपनाना अभिभावकों के साथ संबंधपरक विश्वास (Relational Trust) का निर्माण करता है। जब अभिभावक महसूस करते हैं कि विद्यालय प्रबंधन ईमानदार और सुलभ है, तो वे संस्थागत प्रक्रियाओं का समर्थन करते हैं और सहयोगात्मक संबंध मजबूत होते हैं।

88. (C) व्यक्तिगत मुद्दों या बर्नआउट (Burnout) की जांच के लिए एक निजी बातचीत करके
निष्पादित न कर पा रहे वरिष्ठ शिक्षक से निजी बातचीत करके बर्नआउट या व्यक्तिगत समस्याओं को समझना भावनात्मक रूप से बुद्धिमान दृष्टिकोण है। सीधा दंडात्मक कदम उठाने के बजाय सहानुभूतिपूर्वक मूल कारण की पहचान करने से शिक्षक का मनोबल पुनः बढ़ाया जा सकता है और प्रदर्शन में सुधार संभव है।

89. (D) आत्म-नियमन (Self-regulation) और संबंध प्रबंधन (Relationship Management)
आपातकालीन स्थिति में शांत रहना आत्म-नियमन (Self-regulation) को दर्शाता है, जबकि घबराए अभिभावकों से पारदर्शी और सहयोगात्मक संवाद करना संबंध प्रबंधन (Relationship Management) का उदाहरण है। ये दोनों क्षमताएं संकट काल में संस्था की साख और अभिभावकों का विश्वास बनाए रखने के लिए अनिवार्य हैं।

90. (A) संघर्ष समाधान और मध्यस्थता (Conflict Resolution and Mediation)
विवादित शिक्षकों को बिना रुकावट सुनने का अवसर देना और साझा नियम बनाना संघर्ष समाधान और मध्यस्थता (Conflict Resolution and Mediation) का स्पष्ट उदाहरण है। यह प्रक्रिया पक्षों की हताशा को शांत करती है, निष्पक्षता सुनिश्चित करती है और वातावरण को पुनः सहयोगात्मक बनाने में मदद करती है।

NODIA

उत्तर (व्याख्या सहित)

1. (B) पीटर सालोवे और जॉन मेयर (Peter Salovey and John Mayer)
भावनात्मक बुद्धिमत्ता (Emotional Intelligence) की संकल्पना को वर्ष 1990 में पीटर सालोवे तथा जॉन मेयर द्वारा औपचारिक रूप से प्रस्तुत किया गया था। इन्होंने इसे अपनी तथा दूसरों की भावनाओं की निगरानी करने, उनमें विभेद करने तथा चिंतन को निर्देशित करने की मानसिक क्षमता के रूप में परिभाषित किया, जिसने शैक्षणिक साहित्य में नवीन आयाम जोड़ा।

2. (D) सोच और कार्रवाई को निर्देशित करने के लिए स्वयं और दूसरों में भावनाओं को समझने, नियंत्रित करने और मूल्यांकन करने की क्षमता
शैक्षिक प्रबंधन (Educational Management) में भावनात्मक बुद्धिमत्ता (Emotional Intelligence) स्वयं और दूसरों की भावनाओं को सटीक रूप से पहचानने, उनका मूल्यांकन करने और उन्हें प्रभावी ढंग से नियंत्रित करने की क्षमता है। यह क्षमता प्रशासकों को तनावपूर्ण परिस्थितियों में तर्कसंगत निर्णय लेने, सकारात्मक वातावरण का निर्माण करने तथा संस्थागत लक्ष्यों को प्राप्त करने के लिए सहकर्मियों को प्रेरित करने में सक्षम बनाती है।

3. (A) पारस्परिक गत्यात्मकता (Interpersonal Dynamics) को प्रबंधित करने और आवेगों को स्व-नियंत्रित (Self-Regulate) करने की क्षमता
संगठनात्मक नेतृत्व (Organizational Leadership) में सामान्य बुद्धिमत्ता (IQ) मुख्य रूप से तर्क, स्मृति और प्रसंस्करण क्षमता से जुड़ी होती है, जबकि भावनात्मक बुद्धिमत्ता (Emotional Intelligence) पारस्परिक गत्यात्मकता (Interpersonal Dynamics) को प्रबंधित करने तथा आवेगों को स्व-नियंत्रित (Self-Regulate) करने पर केंद्रित होती है। यह अंतर नेताओं को मानवीय संबंधों, सहअनुभूति और कार्यस्थल के तनाव को अधिक प्रभावी ढंग से संचालित करने में मदद करता है।

4. (C) मेयर और सालोवे का क्षमता मॉडल (Mayer and Salovey's Ability Model)
मेयर और सालोवे का क्षमता मॉडल (Mayer and Salovey's Ability Model) भावनात्मक बुद्धिमत्ता (Emotional Intelligence) को एक शुद्ध संज्ञानात्मक क्षमता (Cognitive Ability) के रूप में देखता है। यह मॉडल व्यक्तित्व विशेषताओं को शामिल करने के बजाय केवल भावनात्मक जानकारी के प्रसंस्करण, संवेगों को समझने और उन्हें विचार प्रक्रिया में एकीकृत करने की मानसिक दक्षताओं पर ध्यान केंद्रित करता है।

5. (A) प्रमुख को कर्मचारियों की चिंताओं का पूर्वाभास करने और सहानुभूति (Empathy) के साथ परिवर्तनों को संप्रेषित करने में मदद करके
विवादास्पद प्रशासनिक नीति (Administrative Policy) के कार्यान्वयन के समय भावनात्मक बुद्धिमत्ता (Emotional Intelligence) संस्था प्रमुख को कर्मचारियों की चिंताओं एवं आशंकाओं का पूर्वाभास करने की शक्ति देती है। सहानुभूति (Empathy) के साथ परिवर्तन का प्रभावी संचार प्रतिरोध को कम करता है, विश्वास का निर्माण करता है और संस्थागत वातावरण को प्रभावित किए बिना नीति को सफलतापूर्वक लागू करने में सहायता करता है।

6. (D) तरल बुद्धिमत्ता (Fluid Intelligence)
डेनियल गोलमैन के भावनात्मक बुद्धिमत्ता (Emotional Intelligence) मॉडल में पाँच मुख्य घटक शामिल हैं: आत्म-जागरूकता (Self-awareness), आत्म-नियमन (Self-regulation), आंतरिक प्रेरणा (Intrinsic Motivation), सहानुभूति (Empathy) और सामाजिक कौशल (Social Skills)। तरल बुद्धिमत्ता (Fluid Intelligence) एक सामान्य संज्ञानात्मक क्षमता है, जिसे कैटेल द्वारा प्रतिपादित किया गया था, इसलिए यह गोलमैन की भावनात्मक बुद्धिमत्ता संरचना का हिस्सा नहीं है।

7. (B) सहानुभूति (Empathy) और पारस्परिक संबंध प्रबंधन (Interpersonal Relationship Management)
डेनियल गोलमैन की रूपरेखा में सामाजिक दक्षता (Social Competence) इस बात से निर्धारित होती है कि व्यक्ति दूसरों के साथ संबंधों को कैसे संभालता है। इसके अंतर्गत सहानुभूति (Empathy) तथा पारस्परिक संबंध प्रबंधन (Interpersonal Relationship Management) आते हैं। ये क्षमताएं नेताओं को दूसरों की भावनाओं को समझने, प्रभावी ढंग से संवाद करने और संगठनात्मक सामंजस्य स्थापित करने में सहायता प्रदान करती हैं।

8. (C) सामाजिक कौशल (Social Skills)
जब कोई संस्था प्रमुख (Head of School) सहकर्मियों को विचारों को साझा करने के लिए प्रोत्साहित करता है, खुले प्रश्न पूछता है और विविध दृष्टिकोणों को स्वीकार करता है, तो वह सामाजिक कौशल (Social Skills) का प्रदर्शन करता है। यह घटक पारस्परिक संबंधों के प्रभावी संचालन, विश्वास निर्माण, सहभागी वातावरण को बढ़ावा देने तथा टीम भावना को मजबूत करने के लिए अत्यधिक आवश्यक होता है।

9. (D) आत्म-जागरूकता (Self-awareness)
डेनियल गोलमैन के मॉडल में आत्म-जागरूकता (Self-awareness) प्राथमिक क्षेत्र है जिसके अंतर्गत सटीक

Click Here to Buy book on Flipkart

Feedback) देने में मदद करती है।

ऊपर दिए गए कथनों में से कौन से सही हैं?
(A) केवल I और II
(B) केवल II और III
(C) केवल I और III
(D) I, II और III

96. भावनात्मक बुद्धिमत्ता पर अत्यधिक निर्भर निम्नलिखित नेतृत्व शैलियों में से कौन सा, अनुयायियों के अंतर्निहित मूल्यों और दृष्टिकोणों को बदलकर उच्च स्तर के प्रदर्शन को प्राप्त करने के लिए प्रेरित करने का लक्ष्य रखता है?
(A) नियम-बद्ध लेन-देन नेतृत्व (Transactional Leadership)
(B) सख्त ऊपर से नीचे सत्तावादी नेतृत्व (Autocratic Leadership)
(C) परिवर्तनकारी नेतृत्व (Transformational Leadership)
(D) अहस्तक्षेप नेतृत्व (Laissez-faire Leadership)

97. एक विद्यालय में वितरित नेतृत्व (Distributed Leadership) के लिए भावनात्मक बुद्धिमत्ता को लागू करने में, एक प्राचार्य को:
(A) प्राचार्य के कार्यालय के भीतर सभी भावनात्मक अधिकार और निर्णय लेने को पूरी तरह से केंद्रित करना चाहिए
(B) शिक्षक नेताओं की भावनात्मक परिपक्वता (Emotional Maturity) और क्षमताओं पर भरोसा करना चाहिए
(C) कर्मचारियों के बीच होने वाली हर भावनात्मक बातचीत की लगातार निगरानी करनी चाहिए
(D) भावनात्मक क्षमता की परवाह किए बिना केवल आधिकारिक वरिष्ठता (Seniority) के आधार पर कार्य सौंपने चाहिए

98. एक प्राचार्य को एक बैठक के दौरान एहसास होता है कि उनका स्वर अत्यधिक कठोर हो गया है, जिससे कर्मचारी पीछे हट रहे हैं। प्राचार्य रुकता है, स्वर के लिए माफी मांगता है, और बताता है कि वे आगामी ऑडिट (Audit) से दबाव महसूस कर रहे हैं। यह किसमें एक मास्टरक्लास है?
(A) व्यावसायिकता और आचरण की प्रशासनिक कमी (Administrative Deficit)
(B) कठोर ऊपर से नीचे सत्तावादी नियंत्रण तंत्र
(C) कार्यकारी जिम्मेदारी से जानबूझकर बचना
(D) आत्म-जागरूकता (Self-awareness) और आत्म-नियमन (Self-regulation)

99. "ऊपर प्रबंधन" (Managing Up) की अवधारणा के लिए उच्च EI की आवश्यकता होती है। कौन सा व्यवहार EI का उपयोग करके प्रभावी ऊपर प्रबंधन को प्रदर्शित करता है?
(A) प्रशासनिक वरिष्ठों (Administrative Superiors) के दबावों को समझना और सक्रिय रूप से संवाद करना
(B) उच्च अधिकारियों से सीधे संवाद करने के लिए तत्काल प्रशासनिक वरिष्ठ की लगातार उपेक्षा करना
(C) पर्यवेक्षी अधिकारी (Supervisory Officer) से विद्यालय की सभी परिचालन समस्याओं और कमियों को व्यवस्थित रूप से छिपाना
(D) वरिष्ठ द्वारा जारी किए गए हर निर्देश से बिना शर्त सहमत होना, भले ही वह सीधे नियमों का उल्लंघन करता हो

100. अंततः, विद्यालय नेतृत्व और प्रबंधन (School Leadership and Management) में भावनात्मक बुद्धिमत्ता (Emotional Intelligence) के एकीकरण का उद्देश्य किस प्राथमिक व्यापक लक्ष्य को प्राप्त करना है?
(A) यह सुनिश्चित करना कि विद्यालय प्राचार्य को कभी भी कार्य-संबंधी तनाव का सामना न करना पड़े
(B) औपचारिक प्रशासनिक संरचनाओं (Administrative Structures) और नीतियों की परिचालन आवश्यकता को पूरी तरह से समाप्त करना
(C) छात्र विकास और भलाई के लिए एक सकारात्मक विद्यालयी माहौल (School Climate) को बढ़ावा देना
(D) छात्र निकाय और अभिभावक-शिक्षक संघ (Parent-Teacher Association - PTA) के सदस्यों के बीच व्यक्तिगत लोकप्रियता हासिल करना

www.nodia.in

NODIA

भावनात्मक विस्फोट इस क्षमता की कमी का संकेत हैं। इस प्रकार, संयमित विचार और नैतिक आचरण ही एक प्रभावी तथा आत्म-नियंत्रित प्रशासक की पहचान होते हैं।

21. (A) आत्म-जागरूकता (Self-awareness) अपनी भावनाओं को पहचानना है, जबकि आत्म-नियमन (Self-regulation) उन्हें नियंत्रित करना है।
आत्म-जागरूकता (Self-awareness) का मुख्य ध्यान अपनी आंतरिक भावनाओं, ट्रिगर्स और उनके प्रभावों की पहचान करने पर होता है। इसके विपरीत, आत्म-नियमन (Self-regulation) उन पहचानी गई भावनाओं, आवेगों और प्रतिक्रियाओं को सचेत रूप से नियंत्रित तथा निर्देशित करने की प्रक्रिया है, जो व्यक्ति को परिस्थिति के अनुसार उपयुक्त आचरण करने में सक्षम बनाती है।

22. (D) केवल उपलब्धि के खातिर उत्कृष्टता के मानकों को प्राप्त करने का आंतरिक जुनून और प्रेरणा
भावनात्मक बुद्धिमत्ता (Emotional Intelligence) के अंतर्गत व्यक्तिगत दक्षता के रूप में प्रेरणा का तात्पर्य केवल बाहरी पुरस्कारों के बिना उत्कृष्टता प्राप्त करने के आंतरिक जुनून से है। यह आंतरिक चालक नेता को चुनौतियों का सामना करने, असफलताओं के बावजूद निरंतर प्रयास करने और संस्थागत बेहतरी के लिए उच्च मानक स्थापित करने में प्रेरित करता है।

23. (B) आंतरिक प्रेरणा (Intrinsic Motivation)
अतिरिक्त वित्तीय लाभ या बाह्य पुरस्कार की इच्छा के बिना केवल छात्रों के अधिगम परिणामों में सुधार हेतु नई सामग्री तैयार करना आंतरिक प्रेरणा (Intrinsic Motivation) का उदाहरण है। यह आंतरिक संवेग व्यक्ति को कार्य की अंतर्निहित संतुष्टि और व्यक्तिगत मूल्यों की पूर्ति के लिए निरंतर लगन से कार्य करने हेतु प्रेरित करता है।

24. (C) असफलताओं के बावजूद आशावाद (Optimism) और लचीलापन (Resilience)
गोलमैन के भावनात्मक बुद्धिमत्ता ढांचे में प्रेरणा क्षेत्र से आशावाद (Optimism) और लचीलापन (Resilience) सीधे जुड़े हैं। ये उप-घटक नेता को बाधाओं एवं प्रशासनिक विफलताओं के बावजूद अपने लक्ष्यों के प्रति प्रतिबद्ध रहने, सकारात्मक दृष्टिकोण बनाए रखने तथा विपरीत परिस्थितियों से उबरकर पुनः प्रयास करने की शक्ति प्रदान करते हैं।

25. (C) A सही है लेकिन R गलत है
भावनात्मक रूप से बुद्धिमान नेता सतत प्रदर्शन के लिए आंतरिक प्रेरणा (Intrinsic Motivation) पर निर्भर रहते हैं क्योंकि यह दीर्घकालिक प्रतिबद्धता उत्पन्न करती है। हालांकि, वेतन और पदोन्नति जैसे बाह्य पुरस्कार सार्वजनिक शिक्षा में पूरी तरह अप्रभावी नहीं होते, बल्कि वे बुनियादी सुरक्षा और प्रोत्साहन प्रदान करने में अपनी महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं।

26. (A) उत्कृष्टता के मानक (Standard of Excellence) में सुधार करने या उसे पूरा करने का प्रयास करता है
संस्था प्रमुख में उपलब्धि की प्रेरणा (Achievement Drive) का अर्थ है संस्थागत प्रदर्शन में निरंतर सुधार करना तथा उत्कृष्टता के उच्च मानकों को प्राप्त करना। ऐसा नेता सतही उपलब्धियों या बाह्य प्रशंसा के स्थान पर शिक्षा की गुणवत्ता, नवाचार और दीर्घकालिक संगठनात्मक विकास को प्राथमिकता देता है।

27. (B) दूसरों की भावनात्मक बनावट को समझना और उसके अनुसार उनके साथ व्यवहार करना
प्रशासनिक परिवेश में सहानुभूति (Empathy) का अर्थ दूसरों की भावनात्मक स्थिति, दृष्टिकोण और चिंताओं को सटीकता से समझना तथा तदनुसार उनके साथ संवेदनशीलता से व्यवहार करना है। इसका तात्पर्य हर मांग से सहमत होना नहीं, बल्कि मानवीय दृष्टिकोण रखते हुए निष्पक्ष एवं प्रभावकारी प्रशासनिक निर्णय लेना होता है।

28. (B) संज्ञानात्मक सहानुभूति (Cognitive Empathy)
किसी अन्य व्यक्ति के दृष्टिकोण, विचारों और मानसिक स्थिति को उनकी भावनाओं में बहे बिना वस्तुनिष्ठ रूप से समझने की क्षमता को संज्ञानात्मक सहानुभूति (Cognitive Empathy) कहा जाता है। यह क्षमता शैक्षणिक प्रशासकों को जटिल कर्मचारियों की समस्याओं को तार्किक रूप से विश्लेषित करने और प्रभावी समाधान निकालने में मदद करती है।

NODIA

29. (A) सहानुभूति (Empathy)
नए शिक्षक की कक्षा प्रबंधन से जुड़ी चिंताओं को समझकर मेंटरशिप प्रदान करना सहानुभूति (Empathy) का प्रत्यक्ष अनुप्रयोग है। उप-प्राचार्य द्वारा दंडात्मक कार्रवाई के बजाय शिक्षक के दृष्टिकोण को समझना और सहायता देना एक सहायक एवं सहयोगात्मक विद्यालय संस्कृति का निर्माण करता है, जिससे शिक्षक का मनोबल बढ़ता है।

30. (C) व्यक्तिगत उपलब्धि की प्रेरणा (Achievement Drive)
सहानुभूति (Empathy) क्षेत्र में दूसरों को समझना, उनका विकास करना, विविधता का लाभ उठाना और सांगठनिक जागरूकता शामिल हैं। इसके विपरीत, व्यक्तिगत उपलब्धि की प्रेरणा (Achievement Drive) गोलमैन के ढांचे में 'प्रेरणा' क्षेत्र की एक उप-दक्षता है, जो व्यक्ति के आंतरिक लक्ष्यों से संबंधित होती है न कि दूसरों के प्रति संवेदनशीलता से।

31. (D) विद्यालय के भीतर भावनात्मक धाराओं, शक्ति गत्यात्मकता (Power Dynamics) और राजनीतिक वास्तविकताओं को पढ़ना
विद्यालय नेतृत्व में संगठनात्मक जागरूकता (Organisational Awareness) का तात्पर्य संस्था के भीतर बहने वाली अंतर्निहित भावनात्मक धाराओं, अनौपचारिक शक्ति गत्यात्मकता (Power Dynamics) तथा राजनीतिक वास्तविकताओं को समझने से है। यह समझ नेता को जटिल सांगठनिक संबंधों को कुशलता से संचालित करने तथा सुचारु प्रशासन स्थापित करने में सक्षम बनाती है।

के लिए भिन्न विचारों को नहीं दबाते, बल्कि स्वस्थ वैचारिक विचार-विमर्श को प्रोत्साहित करते हैं ताकि बेहतर संस्थागत निर्णय लिए जा सकें।

56. (C) आत्म-जागरूकता (Self-awareness)
आत्म-जागरूकता (Self-awareness) वह मौलिक EI घटक है जो किसी नेता को तनाव के शुरुआती शारीरिक एवं मानसिक लक्षणों को पहचानने में सक्षम बनाता है। अपने तनाव ट्रिगर्स की समय पर पहचान करने से नेता बर्नआउट (Burnout) की ओर बढ़ने से पहले ही सुधारात्मक कदम उठा सकते हैं।

57. (D) तनावपूर्ण स्थिति से जुड़ी आंतरिक भावनात्मक परेशानी को नियंत्रित करना
भावना-केंद्रित मुकाबला (Emotion-focused Coping) एक ऐसी तनाव प्रबंधन रणनीति है जिसका उद्देश्य तनाव पैदा करने वाले बाह्य कारणों को बदलने के बजाय उनसे जुड़ी आंतरिक भावनात्मक परेशानी और हताशा को नियंत्रित करना है। यह व्यक्ति को उच्च दबाव वाली स्थितियों में मानसिक संतुलन और शांति बनाए रखने में मदद करता है।

58. (A) भावनात्मक संक्रमण (Emotional Contagion)
नेता का तनाव और अनिश्चितता अनजाने में पूरे स्टाफ में फैल जाना भावनात्मक संक्रमण (Emotional Contagion) कहलाता है। चूंकि अधीनस्थ अपने नेताओं के भावनात्मक संकेतों के प्रति संवेदनशील होते हैं, इसलिए प्राचार्य का अनियंत्रित तनाव पूरे विद्यालय वातावरण के मनोबल और उत्पादकता पर नकारात्मक प्रभाव डालता है।

59. (B) एक सहायता नेटवर्क का निर्माण करना और असफलताओं के दौरान आत्म-करुणा (Self-compassion) का अभ्यास करना
बर्नआउट (Burnout) को रोकने के लिए एक मजबूत सामाजिक सहायता नेटवर्क बनाना और विफलताओं के समय आत्म-करुणा (Self-compassion) का अभ्यास करना एक सक्रिय EI रणनीति है। यह नेताओं को अत्यधिक मानसिक दबाव से बचाती है, लचीलापन बढ़ाती है और दीर्घकालिक संस्थागत प्रभावशीलता बनाए रखने में सहायता करती है।

60. (B) मनोवैज्ञानिक लचीलापन (Psychological Resilience) और एक सहायक माहौल
तनावपूर्ण समय में कर्मचारियों की कुशलक्षेम पूछना और सकारात्मक सुदृढ़ीकरण देना उनके मनोवैज्ञानिक लचीलेपन (Psychological Resilience) को बढ़ाता है। यह कार्यप्रणाली एक सहायक एवं संवेदनशील विद्यालय माहौल का निर्माण करती है, जिससे शिक्षक दबाव की स्थितियों में भी ऊर्जावान और प्रेरित महसूस करते हैं।

61. (A) आत्म-जागरूकता (Self-awareness) और आत्म-नियमन (Self-regulation)
माइंडफुलनेस (Mindfulness) अभ्यास सीधे तौर पर आत्म-जागरूकता और आत्म-नियमन को बढ़ाते हैं। ये अभ्यास व्यक्ति को अपनी वर्तमान मानसिक स्थिति और संवेगों के प्रति सचेत रहने की क्षमता प्रदान करते हैं, जिससे तनावपूर्ण परिस्थितियों में बिना सोचे-समझे प्रतिक्रिया देने के बजाय विचारपूर्वक और संयमित व्यवहार करना संभव होता है।

62. (C) निराशा को पहचानना, भावना को नियंत्रित (Emotional Control) करने के लिए रुकना, और सहयोगात्मक रूप से योजना बनाना
अचानक संकट के समय अपनी निराशा को स्वीकार करना, संवेगों को नियंत्रित करने हेतु रुकना और फिर सहकर्मियों के साथ मिलकर समाधान योजना बनाना भावनात्मक रूप से बुद्धिमान व्यवहार है। यह दृष्टिकोण पैनिक की स्थिति को रोकता है और तनावपूर्ण वातावरण में भी तार्किक समस्या-समाधान को बढ़ावा देता है।

63. (D) एक साझा विश्वास कि टीम अपमान के डर के बिना पारस्परिक जोखिम लेने (Interpersonal Risk-taking) के लिए सुरक्षित है
मनोवैज्ञानिक सुरक्षा (Psychological Safety) एक टीम का वह साझा विश्वास है जिसमें सदस्य जानते हैं कि उन्हें अपने विचार रखने, प्रश्न पूछने या गलतियां स्वीकार करने पर अपमानित या दंडित नहीं किया जाएगा। यह निडर वातावरण टीम में नवाचार, खुले संचार और गहरे जुड़ाव को प्रोत्साहित करता है।

64. (C) समूह सदस्यों के बीच भावनात्मक जागरूकता और नियमन का समर्थन करने वाले मानदंड (Norms) विकसित करता है
उच्च समूह भावनात्मक बुद्धिमत्ता का मुख्य संकेतक ऐसे मानदंडों (Norms) का विकास है जो सदस्यों के बीच भावनात्मक जागरूकता, पारस्परिक विश्वास और नियमन को बढ़ावा देते हैं। यह सामूहिक क्षमता टीम को तनाव प्रबंधन करने, संघर्षों को सुलझाने और अधिक प्रभावी ढंग से लक्ष्य हासिल करने में सक्षम बनाती है।

65. (C) संबंधपरक विश्वास और समूह सामंजस्य (Relational Trust and Group Cohesion)
अभिभावकों और शिक्षकों के बीच मतभेदों को दूर करने के लिए साझा लक्ष्यों और आपसी सम्मान पर ध्यान केंद्रित करना संबंधपरक विश्वास और समूह सामंजस्य (Relational Trust and Group Cohesion) का निर्माण करता है। यह दृष्टिकोण विभिन्न हितधारकों को एक दिशा में लाकर संस्थागत बेहतरी के लिए मिलकर काम करने हेतु प्रेरित करता है।

66. (A) सुभेद्यता (Vulnerability), पारदर्शिता (Transparency) और व्यक्तिगत निरंतरता का प्रदर्शन करके
एक नेता अपनी सुभेद्यता स्वीकार करके, पारदर्शिता अपनाकर तथा अपने व्यवहार में निरंतरता रखकर कर्मचारियों में गहरा विश्वास उत्पन्न करता है। जब सहकर्मी देखते हैं कि नेता ईमानदार और नैतिक हैं, तो वे सुरक्षित महसूस करते हैं, जिससे सांगठनिक निष्ठा और टीम भावना सुदृढ़ होती है।

Downloaded from www.pdf.tube

44. (B) कर्मचारियों के बीच मनोवैज्ञानिक सुरक्षा (Psychological Safety), विश्वास और सहयोगात्मक वातावरण को बढ़ावा देकर
प्राचार्य की उच्च भावनात्मक बुद्धिमत्ता विद्यालय में मनोवैज्ञानिक सुरक्षा (Psychological Safety) और आपसी विश्वास को मजबूत करती है। जब शिक्षक सम्मानित और समझे हुए महसूस करते हैं, तो वे जोखिम लेने, नए विचार साझा करने तथा सहयोगात्मक रूप से कार्य करने के लिए प्रेरित होते हैं, जिससे सकारात्मक माहौल का निर्माण होता है।

45. (D) I, II और III
नैतिक विद्यालय नेतृत्व में उच्च EI वाले नेता निर्णयों के भावनात्मक प्रभाव को पहचानते हैं, हाशियाकृत छात्रों के कल्याण हेतु सहानुभूति दर्शाते हैं तथा आत्म-नियमन के माध्यम से व्यक्तिगत लाभ के लिए संसाधनों के शोषण से बचते हैं। ये तीनों आयाम मिलकर संस्थागत ईमानदारी और नैतिक निर्णय लेने की प्रक्रिया को सुदृढ़ करते हैं।

46. (C) शैक्षणिक मेंटरशिप और परिवर्तन प्रबंधन (Academic Mentoring and Change Management)
पुरानी पद्धतियों का उपयोग करने वाले शिक्षक की सार्वजनिक आलोचना न करके निजी चर्चा करना और मेंटरशिप देना 'शैक्षणिक मेंटरशिप और परिवर्तन प्रबंधन' का उत्कृष्ट उदाहरण है। यह दृष्टिकोण शिक्षक के स्वाभिमान की रक्षा करते हुए उन्हें आधुनिक शिक्षाशास्त्र अपनाने के लिए भावनात्मक और व्यावसायिक रूप से तैयार करता है।

47. (D) वस्तुनिष्ठ निर्णय को धूमिल करने वाले भावनात्मक पूर्वाग्रहों (Emotional Biases) की पहचान करने और उन्हें कम करने में
निर्णय लेने में भावनात्मक बुद्धिमत्ता का मुख्य लाभ यह है कि यह प्रशासक को अपने स्वयं के भावनात्मक पूर्वाग्रहों (Emotional Biases) और ट्रिगर्स को पहचानने में मदद करती है। इससे वे भावनाओं के आवेग में आकर निर्णय लेने के बजाय अधिक वस्तुनिष्ठ, न्यायसंगत और संतुलित प्रशासनिक विकल्प चुन पाते हैं।

48. (C) भावनात्मक रूप से बुद्धिमान परिवर्तन प्रबंधन (Emotionally Intelligent Change Management)
विलय के समय कर्मचारियों के डर को सुनना, उनकी चिंताओं को मान्यता देना और संयुक्त समिति बनाना 'भावनात्मक रूप से बुद्धिमान परिवर्तन प्रबंधन' को दर्शाता है। यह शैली परिवर्तन से जुड़ी अनिश्चितता को कम करती है, कर्मचारियों के प्रतिरोध को शांत करती है और एक सुचारु संगठनात्मक संक्रमण सुनिश्चित करती है।

49. (B) यह पक्षपात के कारण पक्ष लेने या तर्कों से भावनात्मक रूप से उत्तेजित (Emotional Arousal) होने से रोकता है।
मध्यस्थता के दौरान आत्म-नियमन (Self-regulation) प्राचार्य को व्यक्तिगत पूर्वाग्रहों से मुक्त रहने तथा भावनात्मक रूप से उत्तेजित होने से रोकता है। यह क्षमता प्रशासक को निष्पक्षता बनाए रखने, तर्कों को वस्तुनिष्ठता से सुनने और दोनों पक्षों के लिए स्वीकार्य एवं न्यायसंगत समाधान निकालने में सहायता करती है।

50. (B) II और III
संघर्ष प्रबंधन में दोनों पक्षों की भावनात्मक आवश्यकताओं को समझने के लिए सक्रिय रूप से सुनना तथा उनकी भावनाओं को स्वीकार करना एक भावनात्मक रूप से बुद्धिमान दृष्टिकोण है। इसके विपरीत, बातचीत को आक्रामक रूप से बंद करना या भावनात्मक स्वर की उपेक्षा करना तनाव को बढ़ाता है और स्थायी समाधान में बाधक बनता है।

51. (A) उच्च सहानुभूति (Empathy) और उच्च सामाजिक कौशल (Social Skills)
थॉमस-किलमैन मॉडल के अनुसार 'सहयोग' (Collaborating) शैली के सफल निष्पादन हेतु उच्च सहानुभूति और उच्च सामाजिक कौशल अनिवार्य हैं। सहानुभूति पक्षों की अंतर्निहित चिंताओं को समझने में मदद करती है, जबकि सामाजिक कौशल प्रभावी संचार और संयुक्त समस्या-समाधान द्वारा दोनों के लिए स्वीकार्य परिणाम प्राप्त करने में सहायता करते हैं।

52. (C) सीमाएं निर्धारित करने के लिए आत्म-जागरूकता (Self-awareness), मूल कारणों के लिए सहानुभूति और सामाजिक कौशलों का उपयोग करना
नकारात्मकता फैलाने वाले कर्मचारी से निपटते समय भावनात्मक रूप से बुद्धिमान प्राचार्य आत्म-जागरूकता से अपनी प्रतिक्रिया नियंत्रित करता है, सहानुभूति से समस्या का मूल कारण जानता है और सामाजिक कौशल से स्पष्ट सीमाएं तय करता है। यह रचनात्मक दृष्टिकोण सार्वजनिक अपमान के बिना सुधार का अवसर प्रदान करता है।

NODIA

53. (A) शांत, नियंत्रित स्वर (De-escalation Tone) का उपयोग करना और उनकी चिंताओं को प्रतिबिंबित करना
क्रुद्ध अभिभावक के साथ टकराव को शांत करने के लिए एक शांत, नियंत्रित स्वर का प्रयोग करना और उनकी चिंताओं को प्रतिबिंबित करना तनाव कम करने (De-escalation) की एक प्रभावी तकनीक है। यह प्रदर्शित करता है कि उनकी बात सुनी जा रही है, जिससे उनका गुस्सा शांत होता है और तार्किक बातचीत संभव होती है।

54. (D) सहानुभूति और संबंध प्रबंधन (Relationship Management)
दो विभागों के बीच विवाद को "जीत-जीत" (Win-Win) बातचीत द्वारा हल करना सहानुभूति और संबंध प्रबंधन (Relationship Management) से जुड़ा है। यह दृष्टिकोण दोनों पक्षों की प्राथमिकताओं को समझकर ऐसा संतुलन स्थापित करता है जिससे आपसी संबंध मजबूत होते हैं और संस्थागत संसाधनों का इष्टतम आवंटन होता है।

55. (D) A गलत है लेकिन R सही है
उच्च EI सभी संघर्षों को समाप्त नहीं करती, बल्कि उन्हें रचनात्मक रूप से हल करने में मदद करती है। कथन R सही है क्योंकि भावनात्मक रूप से बुद्धिमान नेता कृत्रिम सामंजस्य

32. (C) लोगों को वांछित दिशाओं में ले जाने के लिए संबंधों का प्रबंधन (Relationship Management) करना
भावनात्मक बुद्धिमत्ता में सामाजिक कौशल (Social Skills) मुख्य रूप से संबंधों के प्रभावी प्रबंधन (Relationship Management) से जुड़े हैं। इनका उद्देश्य दूसरों के साथ तालमेल बनाना, उनका मार्गदर्शन करना, उन्हें प्रेरित करना और सांगठनिक लक्ष्यों की प्राप्ति हेतु सकारात्मक दिशा में ले जाना होता है, जिससे सुचारु कार्य संस्कृति विकसित होती है।

33. (B) सामाजिक कौशल (Social Skills)
नई नीति लागू करने से पहले प्रभावशाली शिक्षकों के साथ गठबंधन बनाना और प्रेरक संचार का उपयोग करना सामाजिक कौशल (Social Skills) का उदाहरण है। यह दक्षता नेताओं को परिवर्तन प्रबंधन के दौरान प्रतिरोध को कम करने, आम सहमति बनाने और सहयोगियों को नए संस्थागत सुधारों को अपनाने के लिए सफलतापूर्वक प्रेरित करने में मदद करती है।

34. (D) परिवर्तन उत्प्रेरक (Change Catalyst)
गोलमैन के मॉडल में 'परिवर्तन उत्प्रेरक' (Change Catalyst) होना सामाजिक कौशल का एक महत्वपूर्ण पहलू है। इसके अंतर्गत नेता संगठन में परिवर्तन की आवश्यकता को पहचानते हैं, बाधाओं को दूर करते हैं और दूसरों को नए विचारों तथा सुधारों को स्वीकार करने के लिए प्रभावी ढंग से प्रेरित और नेतृत्व प्रदान करते हैं।

35. (A) संघर्ष प्रबंधन (Conflict Management)
शिक्षकों के बीच विवाद में मध्यस्थता करके सर्वसम्मत समाधान तक पहुँचना संघर्ष प्रबंधन (Conflict Management) में दक्षता को दर्शाता है। यह सामाजिक कौशल का एक अंग है, जो प्रशासक को तनाव घटाने, मतभेदों को सुलझाने और संस्था में शांतिपूर्ण तथा सहयोगात्मक माहौल को पुनर्स्थापित करने में सक्षम बनाता है।

36. (C) सहानुभूति दूसरों की भावनात्मक समझ प्रदान करती है, जो सामाजिक कौशलों को लागू करने के लिए आवश्यक है।
सहानुभूति दूसरों की आंतरिक भावनाओं और दृष्टिकोण को समझने का आधार प्रदान करती है। यही समझ सामाजिक कौशलों को प्रभावी ढंग से लागू करने के लिए अति आवश्यक है। बिना सहानुभूति के, संबंध प्रबंधन या संचार रणनीतियाँ केवल सतही या हेरफेर वाली बन सकती हैं, जिससे दीर्घकालिक विश्वास कायम नहीं हो पाता।

37. (A) IQ एक बुनियादी प्रवेश आवश्यकता है, जबकि EI शीर्ष नेतृत्व को अलग करती है।
शोध दर्शाते हैं कि बुद्धिमत्ता लब्धि (IQ) किसी पद के लिए आवश्यक तकनीकी और संज्ञानात्मक क्षमताएं प्रदान करती है, जो केवल एक प्रवेश द्वार है। हालांकि, शीर्ष स्तर के उत्कृष्ट नेतृत्व में सफलता मुख्य रूप से भावनात्मक बुद्धिमत्ता (EI) द्वारा निर्धारित होती है, जो टीम प्रबंधन और संकट नियंत्रण में विभेदक कारक बनती है।

38. (D) लगभग 80-90%
डेनियल गोलमैन के शोध के अनुसार, वरिष्ठ नेतृत्व भूमिकाओं में औसत और उत्कृष्ट प्रदर्शन करने वालों के बीच लगभग 80-90% अंतर भावनात्मक बुद्धिमत्ता कारकों के कारण होता है। जबकि शुद्ध संज्ञानात्मक कौशल शुरुआती स्तर पर महत्वपूर्ण होते हैं, उच्च पदों पर सफलता पूरी तरह से भावनात्मक एवं सामाजिक दक्षताओं पर निर्भर करती है।

39. (B) EI को जीवन भर सीखा और सुधारा जा सकता है, जबकि IQ अपेक्षाकृत स्थिर रहता है।
IQ और EI के बीच सुघट्यता (Malleability) में मुख्य अंतर यह है कि बुद्धिमत्ता लब्धि (IQ) किशोरावस्था के बाद स्थिर रहती है, जबकि भावनात्मक बुद्धिमत्ता (EI) को निरंतर सचेत प्रयास, प्रशिक्षण और अनुभव के माध्यम से जीवन भर सीखा, विकसित और परिष्कृत किया जा सकता है।

40. (D) A गलत है लेकिन R सही है
उच्च भावनात्मक बुद्धिमत्ता शैक्षणिक या तकनीकी दक्षता की स्वचालित गारंटी नहीं देती, क्योंकि वे अलग-अलग क्षमताएं हैं। R सही है क्योंकि भावनात्मक बुद्धिमत्ता और सामान्य बुद्धिमत्ता (IQ) मस्तिष्क के नियोकोर्टेक्स और लिम्बिक सिस्टम के विभिन्न एकीकृत तंत्रिका मार्गों द्वारा संचालित और मापे जाते हैं, जो पृथक कार्यों को संभालते हैं।

41. (D) उच्च IQ और निम्न EI
शैक्षणिक नियमों पर असाधारण महारत लेकिन खराब संचार शैली और कर्मचारियों के साथ टकराव 'उच्च IQ और निम्न EI' के संयोजन को दर्शाता है। केवल संज्ञानात्मक क्षमताएँ सांगठनिक सफलता की गारंटी नहीं देतीं; अंतरव्यक्तिगत कौशल की कमी प्रशासनिक विफलता और कर्मचारियों में असंतोष का कारण बनती है।

42. (A) लिम्बिक सिस्टम (विशेष रूप से एमिग्डाला - Limbic System / Amygdala)
तंत्रिका विज्ञान के अनुसार, भावनात्मक बुद्धिमत्ता मुख्य रूप से मस्तिष्क के लिम्बिक सिस्टम (Limbic System) तथा विशेष रूप से एमिग्डाला (Amygdala) पर निर्भर करती है। यह जैविक क्षेत्र संवेगों को संसाधित करने, भावनात्मक स्मृतियों को संचित करने और त्वरित भावनात्मक प्रतिक्रियाओं को नियंत्रित करने के लिए उत्तरदायी होता है।

43. (B) एक नेता समूह की भावनाओं को समझकर और उन्हें रचनात्मक रूप से निर्देशित करके सकारात्मकता और भावनात्मक अनुनाद (Resonance) पैदा करता है
अनुरणनात्मक नेतृत्व (Resonant Leadership) तब घटित होता है जब कोई नेता अपने समूह की अंतर्निहित भावनाओं से जुड़ता है, उन्हें समझता है और एक सकारात्मक भावनात्मक वातावरण निर्मित करता है। यह दृष्टिकोण टीम के सदस्यों में उत्साह, निष्ठा और सहयोग की भावना पैदा करके संस्थागत प्रदर्शन को काफी बेहतर बनाता है।

Click Here to Buy book on Amazon

67. (A) पृथक विभाग (Siloed Departments), खराब संचार और पारस्परिक तनाव
विद्यालय नेतृत्व में सहानुभूति की कमी से पृथक विभाग (Siloed Departments), खराब संचार और अंतरव्यक्तिगत तनाव उत्पन्न होता है। जब नेता दूसरों की भावनाओं और दृष्टिकोणों की उपेक्षा करते हैं, तो सहयोग समाप्त हो जाता है, जिससे कर्मचारियों में अलगाव और सांगठनिक असंतोष बढ़ता है।

68. (A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
विद्यालय टीम के सफल प्रबंधन के लिए उच्च सामाजिक कौशल और सहानुभूति आवश्यक है क्योंकि विद्यालय वातावरण में विविध पृष्ठभूमि, भावनात्मक आवश्यकताओं और प्रेरणाओं वाले व्यक्ति शामिल होते हैं। इन व्यक्तिगत भिन्नताओं को समझे बिना एक सामंजस्यपूर्ण और उत्पादक शिक्षण माहौल बनाना संभव नहीं है।

69. (B) स्टॉर्मिंग (Storming)
टकमैन के विकास मॉडल में 'स्टॉर्मिंग' (Storming) चरण के दौरान वैचारिक मतभेद, शक्ति संघर्ष और तनाव चरम पर होते हैं। इस चरण में नेता के आत्म-नियमन तथा संघर्ष प्रबंधन कौशलों का सबसे कठिन परीक्षण होता है, क्योंकि उन्हें समूह में शांति और सहयोग स्थापित करना होता है।

70. (D) प्रदर्शन-आधारित समस्या-समाधान कार्यों के माध्यम से मापी गई एक संज्ञानात्मक क्षमता (Cognitive Ability)
MSCEIT परीक्षण भावनात्मक बुद्धिमत्ता को स्व-रिपोर्ट प्राथमिकताओं के स्थान पर प्रदर्शन-आधारित समस्या-समाधान कार्यों द्वारा मापता है। यह उपकरण संवेगों को पहचानने, उनका उपयोग करने, उन्हें समझने और प्रबंधित करने की क्षमता का वस्तुनिष्ठ मूल्यांकन करता है, जिससे इसे एक क्षमता मॉडल माना जाता है।

71. (B) एक 360-डिग्री फीडबैक तंत्र (360-degree Feedback Mechanism) जिसमें स्वयं, सहकर्मी, अधीनस्थ और वरिष्ठ शामिल हैं
गोलमैन की भावनात्मक और सामाजिक दक्षता अनुसूची (ESCI) 360-डिग्री फीडबैक तंत्र का उपयोग करती है। इसमें स्वयं-मूल्यांकन के साथ-साथ सहकर्मियों, अधीनस्थों और वरिष्ठों से वस्तुनिष्ठ प्रतिक्रिया ली जाती है, जिससे नेता के वास्तविक भावनात्मक और सामाजिक व्यवहार का बहुआयामी एवं सटीक मूल्यांकन संभव होता है।

72. (C) सामाजिक वांछनीयता पूर्वाग्रह (Social Desirability Bias) के प्रति संवेदनशीलता, जिससे बढ़ा-चढ़ाकर आत्म-मूल्यांकन होता है
स्व-रिपोर्ट प्रणालियों की सबसे बड़ी सीमा सामाजिक वांछनीयता पूर्वाग्रह (Social Desirability Bias) है। इसमें प्रतिभागी अक्सर स्वयं को अधिक सकारात्मक या सामाजिक रूप से स्वीकृत रूप में पेश करने का प्रयास करते हैं, जिससे उनका आत्म-मूल्यांकन वास्तविक क्षमताओं की तुलना में बढ़ा-चढ़ाकर सामने आता है।

73. (D) भावनात्मक और सामाजिक बुद्धिमत्ता का मिश्रित मॉडल (Mixed Model)
रेवेन बार-ऑन का EQ-i मॉडल भावनात्मक और सामाजिक बुद्धिमत्ता का एक मिश्रित मॉडल (Mixed Model) है। यह केवल शुद्ध क्षमता तक सीमित न होकर भावनात्मक दक्षताओं, सामाजिक कौशलों तथा तनाव से निपटने की रणनीतियों के मेल का मापन करता है जो व्यक्तिगत कल्याण और सफलता को प्रभावित करते हैं।

74. (D) I, II और III
स्व-मूल्यांकन प्रश्नावली, अनाम 360-डिग्री फीडबैक तथा अनुकरण संकट अभ्यासों का अवलोकन—ये तीनों विधियाँ भावनात्मक बुद्धिमत्ता दक्षताओं का मूल्यांकन करने की वैध तकनीकें हैं। इनका संयुक्त उपयोग नेताओं की आत्म-धारणा और वास्तविक व्यवहार का एक समग्र और विश्वसनीय चित्र प्रदान करता है।

75. (A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
360-डिग्री फीडबैक नेतृत्व के विकास हेतु अत्यधिक प्रभावी है क्योंकि यह नेता की आत्म-धारणा तथा दूसरों द्वारा उनके व्यवहार के वास्तविक अनुभव के बीच के अज्ञानता के क्षेत्रों (Blind Spots) को उजागर करता है। इससे प्रशासक को अपने व्यवहार में आवश्यक सुधार करने का सटीक मार्गदर्शन मिलता है।

76. (B) मस्तिष्क नए तंत्रिका कनेक्शन बनाता है, जिससे अभ्यास के माध्यम से EI दक्षताओं को सीखा जा सकता है
न्यूरोप्लास्टिसिटी (Neuroplasticity) का अर्थ है कि मस्तिष्क में जीवन भर नए तंत्रिका कनेक्शन बनाने और खुद को पुनर्गठित करने की क्षमता होती है। इसका तात्पर्य यह है कि सचेत अभ्यास, प्रशिक्षण और अनुभव के माध्यम से व्यक्ति वयस्क अवस्था में भी भावनात्मक बुद्धिमत्ता दक्षताओं को सीख और परिष्कृत कर सकता है।

77. (A) बातचीत के दौरान सक्रिय, बिना किसी पूर्वधारणा के सुनने (Active, Non-judgmental Listening) का अभ्यास करना
सहानुभूति विकसित करने की सबसे प्रभावी रणनीति बिना किसी पूर्वधारणा के सक्रियता से सुनना (Active Listening) है। यह प्रक्रिया प्रशासक को दूसरे व्यक्ति के दृष्टिकोण, भावनाओं और चिंताओं को गहराई से समझने का अवसर देती है, जिससे आपसी संबंधों में संवेदनशीलता और विश्वास का विकास होता है।

78. (C) आत्म-जागरुकता (Self-awareness)
तनावपूर्ण घटनाओं के प्रति तात्कालिक भावनात्मक प्रतिक्रियाओं को रिकॉर्ड करना और उनके ट्रिगर्स का विश्लेषण करना आत्म-जागरुकता (Self-awareness) को बढ़ाता है। यह अभ्यास व्यक्ति को अपने आंतरिक संवेगों तथा व्यवहारिक पैटर्नों को गहराई से समझने में सक्षम बनाता है, जो आत्म-सुधार की दिशा में पहला कदम है।

NODIA

आत्म-मूल्यांकन (Accurate Self-assessment) और आत्मविश्वास (Self-confidence) आते हैं। यह दक्षता व्यक्ति को अपनी शक्तियों, सीमाओं, मूल्यों और भावनाओं के प्रभाव को स्पष्ट रूप से समझने में सक्षम बनाती है, जो व्यक्तिगत एवं व्यावसायिक विकास के लिए अत्यंत मौलिक आधार तैयार करती है।

10. (A) A और R दोनों सही हैं और R, A की सही व्याख्या है
गोलमैन के मॉडल को मिश्रित मॉडल (Mixed Model) कहा जाता है क्योंकि यह केवल संज्ञानात्मक क्षमताओं तक सीमित नहीं है, बल्कि मानसिक क्षमताओं को आशावाद, दृढ़ता, आत्म-नियंत्रण और सामाजिक दक्षता जैसी व्यक्तित्व विशेषताओं (Personality Traits) के साथ जोड़ता है। यह एकीकरण स्पष्ट करता है कि भावनात्मक बुद्धिमत्ता किस प्रकार रोजमर्रा के नेतृत्व प्रदर्शन और व्यवहार को प्रभावित करती है।

11. (B) नेता अपने व्यवहार को कैसे देखते हैं और दूसरे इसे कैसे देखते हैं, इसके बीच का बेमेल (Mismatch)
विद्यालय नेतृत्व (School Leadership) में ब्लाइंड स्पॉट (Blind Spot) का तात्पर्य उस बेमेल (Mismatch) से है जो नेता की स्वयं की धारणा और दूसरों द्वारा उनके व्यवहार के वास्तविक अनुभव के बीच होता है। इस अंतर को न पहचान पाने से प्रशासनिक गलतफहमियां उत्पन्न होती हैं, जिससे कर्मचारियों के साथ संचार और संगठनात्मक प्रभावशीलता बाधित होती है।

12. (B) यह पहचानना कि व्यक्तिगत मनोदशाएं विद्यालय के माहौल (School Climate) और निर्णय लेने को कैसे प्रभावित करती हैं
उच्च भावनात्मक आत्म-जागरूकता (Emotional Self-awareness) से युक्त प्राचार्य यह भली-भांति समझते हैं कि उनकी आंतरिक मनोदशाएं और संवेग संस्थागत निर्णयों एवं विद्यालय के माहौल (School Climate) को किस प्रकार प्रभावित करते हैं। यह समझ उन्हें अपनी प्रतिक्रियाओं को नियंत्रित करने तथा कार्यस्थल पर एक सुसंगत, सकारात्मक और संतुलित वातावरण बनाए रखने में सक्षम बनाती है।

13. (A) जोहारी विंडो (The Johari Window)
नेतृत्व प्रशिक्षण (Leadership Training) में जोहारी विंडो (The Johari Window) का उपयोग आत्म-जागरूकता को बढ़ाने के लिए किया जाता है। यह मॉडल चार क्षेत्रों के माध्यम से यह विश्लेषण करता है कि व्यक्ति स्वयं के बारे में क्या जानता है और दूसरे उसके बारे में क्या जानते हैं, जिससे ब्लाइंड स्पॉट्स को पहचानकर आत्म-विकास को गति दी जा सके।

14. (C) आत्म-जागरूकता (Self-awareness)
प्रशासनिक चुनौतियों पर दैनिक प्रतिक्रियाओं को डायरी में लिखना (Journaling) आत्म-जागरूकता (Self-awareness) को विकसित करने की एक प्रभावी तकनीक है। यह गतिविधि प्रशासक को अपने भावनात्मक पैटर्नों, ट्रिगर्स और व्यवहारिक निर्णयों पर आत्म-चिंतन करने का अवसर देती है, जिससे भविष्य में अधिक संतुलित और विवेकपूर्ण प्रतिक्रियाएं देना संभव हो पाता है।

15. (C) केवल I और III
विद्यालय नेतृत्व (School Leadership) में आत्म-जागरूकता नेताओं को निर्णय लेने से पहले अपने भावनात्मक पूर्वाग्रहों को समझने और सहकर्मियों की प्रतिक्रिया (Feedback) पर आत्म-चिंतन करने में सक्षम बनाती है। हालाँकि, यह अधीनस्थ कर्मचारियों से स्वचालित अनुपालन (Compliance) की गारंटी नहीं देती, क्योंकि अनुपालन अन्य सांगठनिक और व्यावहारिक कारकों पर भी निर्भर करता है।

16. (C) किसी अभिभावक की शिकायत पर तत्काल गुस्से और रक्षात्मक रवैये के साथ प्रतिक्रिया देना
किसी अभिभावक की शिकायत पर तत्काल गुस्से और रक्षात्मक रवैये के साथ प्रतिक्रिया देना खराब आत्म-नियमन (Self-regulation) को दर्शाता है। भावनात्मक रूप से बुद्धिमान प्रशासक आवेगपूर्ण प्रतिक्रियाओं पर नियंत्रण रखते हैं, स्थिति का वस्तुनिष्ठ विश्लेषण करते हैं और उत्तेजक परिस्थितियों में भी शांत रहकर पेशेवर एवं गरिमापूर्ण व्यवहार बनाए रखते हैं।

17. (B) तर्कसंगत विचार को दरकिनार करते हुए, उद्दीपन (Stimulus) के प्रति एक तीव्र भावनात्मक प्रतिक्रिया
एमिग्डाला हाइजैक (Amygdala Hijack) वह स्थिति है जहाँ मस्तिष्क का लिम्बिक हिस्सा तर्कसंगत और मस्तिष्क के कार्यकारी कार्यों को दरकिनार करते हुए तत्काल तीव्र भावनात्मक प्रतिक्रिया देता है। आत्म-नियमन (Self-regulation) की कमी के कारण होने वाली यह घटना अचानक गुस्से या हताशा के रूप में प्रकट होती है, जिससे विवेकपूर्ण निर्णय लेने की क्षमता प्रभावित होती है।

18. (D) आत्म-नियमन (Self-regulation)
अचानक निरीक्षण के दौरान अपमानजनक स्थिति का सामना करते हुए शांत रहना, नोट्स लेना और संयमित उत्तर देना प्राचार्य की उच्च आत्म-नियमन (Self-regulation) क्षमता को प्रदर्शित करता है। यह क्षमता नेता को तनावपूर्ण वातावरण में अपने तात्कालिक आवेगों पर नियंत्रण रखने तथा पेशेवर गरिमा बनाए रखते हुए समस्याओं का तार्किक समाधान खोजने में मदद करती है।

19. (A) अनुकूलन क्षमता (Adaptability)
भावनात्मक बुद्धिमत्ता (Emotional Intelligence) के अंतर्गत अनुकूलन क्षमता (Adaptability) आत्म-नियमन की एक प्रमुख उप-दक्षता है। यह नेता को बदलती परिस्थितियों, अनिश्चितताओं और सांगठनिक दबावों के अनुरूप अपने व्यवहार एवं सोच में लचीलापन लाने में सक्षम बनाती है, जिससे वे संकट के समय में भी प्रभावी कार्यप्रणाली बनाए रखते हैं।

20. (A) I, II और IV
उच्च आत्म-नियमन (Self-regulation) वाले विद्यालय नेता में विश्वसनीयता, सत्यनिष्ठा, परिवर्तन के प्रति सहजता तथा कार्य करने से पूर्व सोचने की प्रवृत्ति होती है। अचानक

Downloaded from www.pdf.tube

91. (B) सहानुभूति-संचालित परिवर्तन प्रबंधन (Empathy-driven Change Management)
बदलाव से जुड़ी चिंताओं को स्वीकार करना तथा वरिष्ठ व कनिष्ठ शिक्षकों का सहकर्मी-मेंटरशिप जोड़ा बनाना सहानुभूति-संचालित परिवर्तन प्रबंधन (Empathy-driven Change Management) को दर्शाता है। यह तरीका तकनीकी भय को दूर करता है और आपसी सहयोग से नई प्रणालियों को आसानी से लागू करने में मदद करता है।

92. (A) समूह भावनात्मक जुड़ाव और प्रेरणा (Group Emotional Bonding and Motivation)
सफल आयोजन के बाद प्रत्येक कर्मचारी के विशिष्ट योगदान को व्यक्तिगत रूप से धन्यवाद देना समूह भावनात्मक जुड़ाव और प्रेरणा को सुदृढ़ करता है। यह सराहना कर्मचारियों में स्वामित्व की भावना पैदा करती है, उनका मनोबल बढ़ाती है और भविष्य के संस्थागत कार्यों हेतु समर्पित रहने के लिए प्रेरित करती है।

93. (A) मूल कारणों के लिए सहानुभूति (Empathy) और मनोवैज्ञानिक सुरक्षा के लिए सामाजिक कौशल (Social Skills)
दंडात्मक संस्कृति को शिक्षण संस्कृति में बदलने के लिए प्राचार्य को भय के मूल कारणों हेतु सहानुभूति और मनोवैज्ञानिक सुरक्षा निर्मित करने हेतु सामाजिक कौशल का प्रयोग करना चाहिए। जब शिक्षक गलतियों से डरना बंद करते हैं, तभी वे नवाचार और सीखने की प्रक्रिया में खुले तौर पर भाग लेते हैं।

94. (C) नियोकोर्टेक्स (Neocortex) को पुनः संलग्न होने की अनुमति देने के लिए एक रणनीतिक विराम (Strategic Pause) लेना
भावनात्मक अपहरण (Emotional Hijacking) महसूस होने पर एक रणनीतिक विराम (Strategic Pause) लेना सबसे प्रभावी उपाय है। यह विराम मस्तिष्क के नियोकोर्टेक्स को पुनः सक्रिय होने का समय देता है, जिससे तात्कालिक आवेगपूर्ण प्रतिक्रिया रुकती है और तार्किक निर्णय लेना संभव हो जाता है।

95. (B) केवल II और III
उच्च EI वाले प्राचार्य मूल्यांकन का उपयोग दंडात्मक कार्रवाई के बजाय विकासात्मक उपकरण के रूप में करते हैं तथा सहानुभूति द्वारा रक्षात्मकता उत्पन्न किए बिना रचनात्मक प्रतिक्रिया प्रदान करते हैं। यह दृष्टिकोण केवल विफलताओं पर ध्यान केंद्रित करने के बजाय भावी पेशेवर विकास को गति देता है।

96. (C) परिवर्तनकारी नेतृत्व (Transformational Leadership)
परिवर्तनकारी नेतृत्व (Transformational Leadership) अनुयायियों के अंतर्निहित मूल्यों और दृष्टिकोणों में सकारात्मक बदलाव लाकर उन्हें उच्च प्रदर्शन हेतु प्रेरित करता है। यह शैली भावनात्मक बुद्धिमत्ता पर अत्यधिक निर्भर है, जहाँ नेता दृष्टि साझा करके और व्यक्तिगत ध्यान देकर टीम का मनोबल बढ़ाते हैं।

97. (B) शिक्षक नेताओं की भावनात्मक परिपक्वता (Emotional Maturity) और क्षमताओं पर भरोसा करना चाहिए
वितरित नेतृत्व (Distributed Leadership) के सफल क्रियान्वयन हेतु प्राचार्य को शिक्षक नेताओं की भावनात्मक परिपक्वता और क्षमताओं पर भरोसा करना आवश्यक है। अधिकारों का प्रभावी हस्तांतरण तभी संभव होता है जब प्रशासक सूक्ष्म नियंत्रण (Micro-management) छोड़ने और दूसरों को सशक्त बनाने के लिए भावनात्मक रूप से तैयार होते हैं।

NODIA

98. (D) आत्म-जागरूकता (Self-awareness) और आत्म-नियमन (Self-regulation)
कठोर स्वर का एहसास होना आत्म-जागरूकता (Self-awareness) है, तथा तुरंत रुककर क्षमा मांगना एवं कारण स्पष्ट करना आत्म-नियमन (Self-regulation) को दर्शाता है। यह व्यवहार एक नेता की सुभेद्यता स्वीकार करने और अपने आचरण को तुरंत सुधारने की उच्च भावनात्मक परिपक्वता को प्रदर्शित करता है।

99. (A) प्रशासनिक वरिष्ठों (Administrative Superiors) के दबावों को समझना और सक्रिय रूप से संवाद करना
"ऊपर प्रबंधन" (Managing Up) में EI का उपयोग अपने प्रशासनिक वरिष्ठों के दबावों, प्राथमिकताओं और अपेक्षाओं को समझने तथा उनके साथ पारदर्शी संचार बनाए रखने से है। यह दक्षता उच्च अधिकारियों के साथ सुचारु समन्वय स्थापित करने और संस्थागत आवश्यकताओं को प्रभावी ढंग से पूरा करने में मदद करती है।

100. (C) छात्र विकास और भलाई के लिए एक सकारात्मक विद्यालयी माहौल (School Climate) को बढ़ावा देना
विद्यालय प्रबंधन में भावनात्मक बुद्धिमत्ता (Emotional Intelligence) के एकीकरण का अंतिम व्यापक लक्ष्य छात्रों के समग्र विकास, अधिगम और कल्याण के लिए एक सकारात्मक एवं सहायक विद्यालयी माहौल (School Climate) का निर्माण करना है। जब विद्यालय नेतृत्व और शिक्षक भावनात्मक रूप से परिपक्व होते हैं, तो सम्पूर्ण शैक्षणिक वातावरण एवं संस्थागत प्रदर्शन अधिक समृद्ध और प्रभावी बनता है।

Visit :
www.pdf.tube

Download PDFs For :

- ✓ MPPSC Chapterwise Question Bank
- ✓ KVS/NVS Chapterwise Question Bank
- ✓ KVS/NVS 30 Sample Papers for Tier-II
- ✓ DSSSB TGT Chapterwise Question Bank
- ✓ DSSSB Sample Papers
- ✓ Chapterwise Question Bank
- ✓ JEE NEET Foundation
- ✓ Primary Classes Worksheets
- ✓ Olympiad Guide
- ✓ Sample Papers
- ✓ Previous Year CBSE Papers
- ✓ Previous JEE, NEET and CUET Papers

Nodia Editions LLP

125, Sector 6, Vidhyadhar Nagar, Jaipur 302039

MRP ₹ 450.00

Click Here to Buy book on Flipkart